



ACADEMIA MILITAR

O *stress* dos militares da Guarda Nacional Republicana em diferentes contextos

AUTOR: Aspirante GNR-Cav Pedro Miguel Cardoso

ORIENTADOR: Tenente Coronel de Infantaria (Doutor) José Carlos Dias Rouco

**Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada
Lisboa, agosto de 2013**



ACADEMIA MILITAR

O *stress* dos militares da Guarda Nacional Republicana em diferentes contextos

AUTOR: Aspirante GNR-Cav Pedro Miguel Cardoso

ORIENTADOR: Tenente Coronel de Infantaria (Doutor) José Carlos Dias Rouco

**Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada
Lisboa, agosto de 2013**

Dedicatória

À minha namorada e futura esposa.

Agradecimentos

Gostaria de agradecer aqui a todas as pessoas que de uma forma ou outra me auxiliaram no desenvolvimento deste projeto, e que marcaram presença importante neste percurso da minha vida:

Ao Tenente Coronel de Infantaria (Doutor) Dias Rouco, meu orientador, que me auxiliou e orientou durante a execução do presente trabalho através da partilha de conhecimentos e experiências e ainda pelo tempo disponibilizado para que esta investigação atingisse os seus objetivos;

À Doutora Sónia Gonçalves pela sua amabilidade e a forma prestável como me auxiliou, fornecendo documentos importantes para a realização do trabalho.

À minha namorada, Marisa Esteves, pelo auxílio no tratamento dos dados estatísticos para a presente investigação, por todo o carinho e apoio, e por me elevar a moral nos momentos mais difíceis e marcantes deste percurso de cinco anos.

Aos meus pais e avós por toda a ajuda, carinho e compreensão no meu percurso académico;

Aos Comandantes dos Destacamentos objeto de estudo, pela forma como se disponibilizaram prontamente a qualquer solicitação do autor, relativamente à distribuição dos questionários e ainda pelas informações fornecidas sobre a atividade dos Destacamentos;

Ao 18º TPO, por tudo o que me proporcionaram nestes cinco anos de convivência, pelos momentos de entreajuda nos obstáculos que se depararam, por todos os momentos de alegria, por toda a força característica deste curso de Oficiais da Guarda Nacional Republicana;

A todos os militares que disponibilizaram do seu tempo pessoal para o preenchimento dos questionários colaborando de forma significativa para os dados obtidos neste trabalho;

Por último a todos os que de forma direta ou indireta, colaboraram para a realização deste trabalho.

Resumo

Às Forças de Segurança em Portugal tem sido exigido um papel de destaque no cumprimento das leis e dos demais regulamentos. Com a atual conjuntura socioeconómica, a instabilidade e o descontentamento crescente no seio da sociedade tem-se instalado, exigindo dos militares da Guarda Nacional Republicana uma postura adequada no cumprimento das missões atribuídas. As exigências do serviço têm sido maiores, levando os militares a situações de maior fadiga física e mental, exponenciando os fatores de *stress*, com consequências graves para a Instituição e para o militar.

O presente trabalho de investigação tem como objetivo caracterizar os níveis de *stress* experienciado pelos militares no desempenho da sua função, identificar quais as fontes de *stress* e verificar se existem diferenças significativas quanto aos níveis de *stress* quando estão inseridos num espaço geográfico rural ou urbano.

Na consecução da presente investigação estruturou-se a mesma em: parte introdutória; parte teórica com base em bibliografia de referência onde se operacionalizam conceitos para compreensão da temática; parte prática onde são apresentados os dados recolhidos através de inquérito por questionário e por último o autor apresenta as conclusões, recomendações, sugestões e ainda as limitações do presente estudo.

Neste estudo foram utilizados dois instrumentos, a escala de fontes de stress em contexto policial e a escala de stress na função organizacional. Estes instrumentos foram aplicados aos militares do Destacamento Territorial da Guarda de Almada, de forma a comparar os níveis de stress percecionados nos dois espaços geográficos.

Através dos estudos verifica-se que militares inseridos em áreas geográficas urbanas experienciam maiores níveis de *stress* que militares em áreas geográficas rurais. Verifica-se ainda que existe um elevado número de fontes de *stress*, sendo que estes contribuem para níveis de *stress* elevados no relacionamento trabalho-família e a nível da gestão interna da profissão.

Palavras-chave: GNR; *Stress*; Fontes de *stress*, Diferentes Contextos.

Abstract

It has been demand significant value to the role of the security forces in Portugal in the enforcement of law and further regulations. With today's socioeconomic situation, instability and dissatisfaction rising among society, it is required to the GNR military forces a proper position in achieving the assigned missions. The demands are greater, leading the military to higher mental and physic fatigue, enhancing stressors, with serious consequences to the institution and their men. The present investigation aims to describe the stress levels experienced by the military performing their role, identify stress sources and verify any differences relative to stress levels among rural whether urban geographic area.

This investigation was structured in: introductory part, theoretical part based on reference literature, where the main concepts are defined to allow the general understanding; practical part, where the data is presented trough the survey and, at last, author's conclusions, recommendations, suggestions and limitations.

Two measurements were used in this study: the stress scale source in police context and stress scale on organizational role. These were applied to military in Guarda and Almada, in order to compare the levels of stress among the two geographical areas.

Throughout this paper, it is verified that military in urban geographical area experience higher stress levels than the ones in rural geographical areas. It's also verifiable as well the high number of stress sources, being these contributors to family-work conflict and internal work management stress related.

Keywords: GNR; Stress; Stress sources; Different contexts.

Índice

Dedicatória	ii
Agradecimentos	iii
Resumo	iv
Abstract	v
Índice	vi
Índice de figuras	xi
Índice de tabelas	xii
Índice de quadros	xvi
Lista de apêndices e anexos	xvii
Lista de abreviaturas, siglas, acrónimos e símbolos	xix
Epígrafe	xx
 PARTE I – DESENVOLVIMENTO TEÓRICO	 1
 Capítulo 1	 1
Enquadramento do Trabalho de Investigação	1
1.1 Introdução	1
1.2 Enquadramento.....	1
1.3 Escolha e Justificação do Tema	2
1.4 Pergunta de Partida da Investigação.....	3
1.5 Perguntas Derivadas.....	4
1.6 Objetivo da Investigação	4
1.7 Hipóteses	5
1.8 Metodologia.....	5

1.9 Modelo Metodológico da Investigação.....	6
1.10 Síntese dos Capítulos	7
Capítulo 2	8
Saúde Mental no Trabalho	8
2.1 Stress.....	8
2.2 Perceção	9
2.3 Teorias Estruturais e Teorias Transacionais.....	10
2.4 Modelos Estruturais.....	10
2.5 Modelos Transacionais.....	11
2.6 Fontes de Stress	12
2.7 Consequências.....	16
2.8 Investigações realizadas	16
Capítulo 3	18
Influência do Meio	18
3.1 Caracterização do ambiente Geográfico, Operacional e Socioprofissional	18
3.1.1 Contexto Geográfico.....	18
3.1.2 Contexto Operacional.....	19
3.1.3 Contexto Socioprofissional	22
3.2 Síntese.....	24
PARTE II – CASO PRÁTICO	26
Capítulo 4	26
Metodologia da Parte Prática	26
4.1 Introdução	26
4.2 Metodologia.....	27

4.3	Elaboração e Aplicação do Inquérito	28
4.3.1	Caraterização dos instrumentos utilizados.....	28
4.3.1.1	Escala de Fontes de Stress em Contexto Policial (EFSCP).....	29
4.3.1.2	Escala de Stress na Função Organizacional	30
4.4	Pré-Teste ao inquérito	32
4.5	Inquérito Final.....	33
4.6	Caraterização do Universo	33
4.7	Dimensão da Amostra	34
4.8	Procedimentos.....	35
4.9	Procedimentos e técnicas estatísticas utilizadas	35
Capítulo 5		37
Resultados do Trabalho da Investigação Empírica.....		37
5.1	Introdução	37
5.2	Caracterização Socio-demográfica da Amostra	37
5.3	Apresentação, Análise e Discussão de Resultados	41
5.4	Análise de correlações	41
5.5	Análise da Hipótese 1	43
5.6	Análise da Hipótese 2.....	45
5.7	Análise da Hipótese 3 e Hipótese 4	47
5.8	Discussão de Resultados	49
Capítulo 6		51
Conclusões e Recomendações		51
6.1	Introdução	51
6.2	Verificação das Hipóteses	51
6.3	Resposta às Perguntas Derivadas.....	53
6.4	Reflexões Finais	55
6.5	Recomendações e Sugestões	56

6.6	Limitações da Investigação.....	57
6.7	Investigações Futuras.....	57
Bibliografia.....		58
Apêndices.....		1
	Apêndice A – Efetivo dos Destacamentos.....	2
	Apêndice B - Dados Operacionais do Destacamento Territorial da Guarda	3
	Apêndice B - Dados Operacionais do Destacamento Territorial da Guarda	4
	Apêndice C - Dados Operacionais do Destacamento Territorial de Almada	5
	Apêndice C - Dados Operacionais do Destacamento Territorial de Almada	6
	Apêndice D – Caraterização dos Inquiridos.....	7
	Apêndice D – Caraterização dos Inquiridos.....	8
	Apêndice D – Caraterização dos Inquiridos.....	9
	Apêndice D – Caraterização dos Inquiridos.....	10
	Apêndice D – Caraterização dos Inquiridos.....	11
	Apêndice E - Medida de precisão de Consistência Interna (EFSCP).....	12
	Apêndice E - Medida de precisão de Consistência Interna (EFSCP).....	13
	Apêndice F - Medida de precisão de Consistência Interna (ESFO)	14
	Apêndice F - Medida de precisão de Consistência Interna (ESFO)	15
	Apêndice F - Medida de precisão de Consistência Interna (ESFO)	16
	Apêndice G - Análise de Correlações (EFSCP).....	17
	Apêndice G - Análise de Correlações (EFSCP).....	18
	Apêndice H - Análise de Correlações (ESFO)	19
	Apêndice H - Análise de Correlações (ESFO)	20
	Apêndice I - Médias comparadas dos níveis de <i>stress</i> nos DTer.....	21
	Apêndice I - Médias comparadas dos níveis de <i>stress</i> nos DTer.....	22
	Apêndice J – Médias comparadas da EFSCP e Horas de trabalho semanais	23
	Apêndice K - Médias comparadas da EFSCP e Anos de Serviço.....	24

Apêndice L – Correlação Conflito Trabalho-Família (EFSCP) e “Horas de Trabalho Semanais”	25
Apêndice M – Médias comparadas “Tempo Efetivo” e EFSCP	26
Apêndice N - Questionário Aplicado.....	27
Anexos.....	33
Anexo A – Ser Militar da Guarda Nacional Republicana.....	34
Ambiente Institucional	34
Organização	34
Definição.....	34
Habilitações	36
Formação e Progressão (Inicial e Continua)	36
Exercício da Função	36
Anexo B - Estrutura Orgânica da Guarda Nacional Republicana.....	38
Anexo C - Estrutura Orgânica de um Destacamento Territorial	39
Anexo D – Plano Curricular do CFG 2011/2012.....	40
Anexo E - Área de Responsabilidade do Destacamento Territorial da Guarda.....	41
Anexo F - Área de Responsabilidade do Destacamento Territorial de Almada.....	42

Índice de figuras

Figura n.º 1 Modelo Metodológico da Investigação.....	6
Figura n.º 2 Estrutura do Trabalho	7
Figura n.º 3 Modelo Estrutural	10
Figura n.º 4 Modelo Transacional	11
Figura n.º 5 Modelo de Perceção.....	13
Figura n.º 6 Condições indutoras de Stress no trabalho	14
Figura n.º 7 Fontes de stress na Atividade Operacional	21
Figura n.º 8 Modelo Metodológico da Investigação.....	27
Figura n.º 9 Idade dos militares nos DTer.	38
Figura n.º 10 Posto dos inquiridos.....	39
Figura n.º 11 Tempo efetivo no posto.	39
Figura n.º 12 Número de horas de trabalho semanais.	40
Figura n.º 13 Anos de serviço.....	40
Figura n.º 14 Médias comparadas dos níveis de stress EFSCP e Horas semanais de trabalho	44
Figura n.º 15 Médias comparadas dos Anos de Serviço com EFSCP.....	45
Figura n.º 16 Médias comparadas do Tempo Efetivo no Dter com EFSCP.....	46
Figura n.º 17 Médias comparadas dos níveis de Stress nos DTer (EFSCP).....	47
Figura n.º 18 Médias comparadas dos níveis de <i>stress</i> nos DTer (ESFO)	48
Figura n.º 19 Criminalidade Registada.....	3
Figura n.º 20 Patrulhamento Efetuado.....	3
Figura n.º 21 Autos de Contraordenação	3
Figura n.º 22 Número de Acidentes de Viação Registados	4
Figura n.º 23 Número de Vítimas em Acidentes Viação.....	4

Figura n.º 24 Criminalidade Registada.....	5
Figura n.º 25 Patrulhamento Efetuado.....	5
Figura n.º 26 Autos de Contraordenação.....	5
Figura n.º 27 Número de Acidentes de Viação Registados.....	6
Figura n.º 28 Número de Vítimas em Acidentes de Viação.....	6
Figura n.º 29 Orgânica da GNR.....	38
Figura n.º 30 Orgânica do Destacamento Territorial.....	39
Figura n.º 31 Plano Curricular do CFG 2011-2012.....	40
Figura n.º 32 Área de Responsabilidade do Destacamento Territorial da Guarda.....	41
Figura n.º 33 Área de Responsabilidade do Destacamento Territorial de Almada.....	42

Índice de tabelas

Tabela nº 1 População em estudo.....	34
Tabela nº 2 Análise de regressão Linear (EFSCP)	42
Tabela nº 3 Análise de regressão linear (ESFO)	43
Tabela nº 4 Efetivo Destacamento Territorial da Guarda.....	2
Tabela nº 5 Efetivo Destacamento Territorial de Almada.....	2
Tabela nº 6 Dimensão da Amostra	7
Tabela nº 7 Frequência, percentagem, percentagem válida e percentagem acumulada (DTer).....	7
Tabela nº 8 Frequência, percentagem, percentagem válida e percentagem acumulada (Género)	8
Tabela nº 9 Frequência, percentagem, percentagem válida e percentagem acumulada (Idade)	8
Tabela nº 10 Frequência, percentagem, percentagem válida e percentagem acumulada (Estado civil)	8
Tabela nº 11 Frequência, percentagem, percentagem válida e percentagem acumulada (Filhos)	9
Tabela nº 12 Frequência, percentagem, percentagem válida e percentagem acumulada (Habilitações Literárias)	9
Tabela nº 13 Frequência, percentagem, percentagem válida e percentagem acumulada (Anos de Serviço).....	9
Tabela nº 14 Frequência, percentagem, percentagem válida e percentagem acumulada (Origem do Militar).....	10
Tabela nº 15 Frequência, percentagem, percentagem válida e percentagem acumulada (Posto)	10
Tabela nº 16 Frequência, percentagem, percentagem válida e percentagem acumulada (Horas de Trabalho Semanais)	10

Tabela nº 17 Frequência, percentagem, percentagem válida e percentagem acumulada	11
Tabela nº 18 Medida de precisão de Escala - Consistência Interna (EFSCP)	12
Tabela nº 19 Medida de precisão do fator "Gestão Interna" - Consistência Interna (EFSCP)	12
Tabela nº20 Medida de precisão do fator "Conflito Trabalho-Família" - Consistência Interna (EFSCP)	12
Tabela nº 21 Medida de precisão do fator "Exigência do ambiente de trabalho " - Consistência Interna (EFSCP)	12
Tabela nº 22 Medida de precisão do fator "Atividade Operacional " - Consistência Interna (EFSCP).....	13
Tabela nº 23 Medida de precisão do fator "Imagem Social" - Consistência Interna (EFSCP)	13
Tabela nº 24 Medida de precisão do fator "Ambiguidade e Incerteza" - Consistência Interna (EFSCP)	13
Tabela nº 25 Medida de precisão do fator "Relações Interpessoais" - Consistência Interna (EFSCP)	13
Tabela nº 26 Medida de precisão de Escala - Consistência Interna (ESFO)	14
Tabela nº 27 Medida de precisão do fator "Isolamento na função" - Consistência Interna (ESFO)	14
Tabela nº 28 Medida de precisão do fator "Distância entre funções" - Consistência Interna (ESFO)	14
Tabela nº 29 Medida de precisão do fator "Estagnação na função" - Consistência Interna (ESFO)	14
Tabela nº 30 Medida de precisão do fator "Conflito de expetativas" - Consistência Interna (ESFO)	15
Tabela nº 31 Medida de precisão do fator "Desgaste na função" – Consistência Interna (ESFO)	15
Tabela nº 32 Medida de precisão do fator "Inadequação pessoal" - Consistência Interna (ESFO)	15

Tabela nº33 Medida de precisão do fator "Conflito Individual na função" - Consistência Interna (ESFO)	15
Tabela nº34 Medida de precisão do fator "Ambiguidade na função" - Consistência Interna (ESFO).....	16
Tabela nº35 Medida de precisão do fator "Inadequação de recursos" - Consistência Interna (ESFO).....	16
Tabela nº36 Medida de precisão do fator "Sobrecarga na função" - Consistência Interna (ESFO).....	16
Tabela nº 37 Análise de Correlações (EFSCP)	17
Tabela nº 38 Análise de Correlações (EFSCP)	18
Tabela nº 39 Análise de Correlações (ESFO)	19
Tabela nº 40 Análise de Correlações (ESFO) cont.....	20
Tabela nº 41 Médias comparadas dos níveis de Stress nos DTer (EFSCP)	21
Tabela nº 42 Médias dos níveis de Stress nos DTer (ESFO).	22
Tabela nº 43 Médias comparadas dos níveis de stress EFSCP e Horas semanais de trabalho	23
Tabela nº 44 Médias comparadas dos níveis de stress EFSCP e Anos de Serviço	24
Tabela nº 45 Análise de Correlação Conflito Trabalho-Família (EFSCP) e “Horas de Trabalho Semanais”.....	25
Tabela nº 46 Médias comparadas do Tempo Efetivo no Dter com os Fatores de stress em contexto policial.	26

Índice de quadros

Quadro n.º 1 consequências para o indivíduo do Relacionamento Familiar (Positivo e Negativo)	23
Quadro n.º 2 Quadro resumo dos fatores de stress e suas consequências	25
Quadro n.º 3 Tabela representativa dos fatores referentes ao questionário EFSCP	29
Quadro n.º 4 Resultados do coeficiente de Alpha de Cronbach (EFSCP).....	30
Quadro n.º 5 Tabela representativa dos fatores referentes ao questionário ESFO.	31
Quadro n.º 6 Resultados do coeficiente de Alpha de Cronbach (ESFO).....	32

Lista de apêndices e anexos

Apêndices

- Apêndice A – Efetivo dos Destacamentos
- Apêndice B - Dados Operacionais do Destacamento Territorial da Guarda
- Apêndice B - Dados Operacionais do Destacamento Territorial da Guarda
- Apêndice C - Dados Operacionais do Destacamento Territorial de Almada
- Apêndice C - Dados Operacionais do Destacamento Territorial de Almada
- Apêndice D – Caraterização dos Inquiridos
- Apêndice D – Caraterização dos Inquiridos
- Apêndice D – Caraterização dos Inquiridos
- Apêndice D – Caraterização dos Inquiridos
- Apêndice D – Caraterização dos Inquiridos
- Apêndice E - Medida de precisão de Consistência Interna (EFSCP)
- Apêndice E - Medida de precisão de Consistência Interna (EFSCP)
- Apêndice E - Medida de precisão de Consistência Interna (ESFO)
- Apêndice F - Medida de precisão de Consistência Interna (ESFO)
- Apêndice F - Medida de precisão de Consistência Interna (ESFO)
- Apêndice G - Análise de Correlações (EFSCP)
- Apêndice G - Análise de Correlações (EFSCP)
- Apêndice H - Análise de Correlações (ESFO)
- Apêndice H - Análise de Correlações (ESFO)
- Apêndice I - Médias comparadas dos níveis de *stress* nos DTer
- Apêndice I - Médias comparadas dos níveis de *stress* nos DTer
- Apêndice J – Médias comparadas da EFSCP e Horas de trabalho semanais

Apêndice K - Médias comparadas da EFSCP e Anos de Serviço

Apêndice L – Correlação Conflito Trabalho-Família (EFSCP) e “Horas de Trabalho Semanais”

Apêndice M – Médias comparadas “Tempo Efetivo” e EFSCP

Apêndice N - Questionário Aplicado

Anexos

Anexo A – Ser Militar da Guarda Nacional Republicana

Anexo B - Estrutura Orgânica da Guarda Nacional Republicana

Anexo C - Estrutura Orgânica de um Destacamento Territorial

Anexo D – Plano Curricular do CFG 2011/2012

Anexo E - Área de Responsabilidade do Destacamento Territorial da Guarda

Anexo F - Área de Responsabilidade do Destacamento Territorial de Almada

Lista de abreviaturas, siglas, acrónimos e símbolos

Símbolos

	Alfa de Cronbach
	Coefficiente de regressão estandardizado
r	Correlação
p	Nível de significância (p value)
\bar{x}_m	Média

Abreviaturas

DTer	Destacamento Territorial
e.g.	Exempli gratia (por exemplo).
Et al.	Et. aliae (e outros - para pessoas)
H	Hipótese
n.º	Número

Siglas

AM	Academia Militar
APA	American Psychological Association
EFSCP	Escala de Fontes de <i>Stress</i> em Contexto Policial
EMGNR	Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana
ESPO	Escala de <i>Stress</i> do Papel Organizacional
GNR	Guarda Nacional Republicana
LOGNR	Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana
MAI	Ministério da Administração Interna
NEP	Normas de Execução Permanente
PD	Pergunta Derivada
RCFTIA	Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TIA	Trabalho de Investigação Aplicado
TPO	Tirocínio Promoção a Oficial

Epígrafe

“Knowledge and ability are tools, not things to show off”

Haruki Murakami

“Querer não é poder. Quem pôde, quis antes de poder só depois de poder. Quem quer nunca há-de poder, porque se perde em querer.”

Fernando Pessoa

“Quem não quer pensar é fanático; quem não pode pensar idiota; quem não ousa pensar, um cobarde”

Francis Bacon

PARTE I – DESENVOLVIMENTO TEÓRICO

Capítulo 1

Enquadramento do Trabalho de Investigação

1.1 Introdução

O presente Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada (RCFTIA) surge como o culminar de cinco anos de formação da estrutura curricular dos cursos ministrados na Academia Militar.

Intitulado de “O *stress* dos militares da Guarda Nacional Republicana (GNR) em diferentes contextos”, o presente RCFTIA foi elaborado para obtenção do grau de Mestre em Ciências Militares - especialidade de Segurança, tendo como objetivo o desenvolvimento de competências de exploração, investigação e análise de questões complexas em contexto alargado e multidisciplinar, conciliando temáticas com interesse para a GNR.

O objetivo específico do presente trabalho é caraterizar os níveis e identificar os fatores que provocam *stress* mais elevado nos militares da GNR e, ainda avaliar qual a sua influência quando inserido em diferentes contextos territoriais-geográficos

1.2 Enquadramento

O bem-estar do indivíduo na organização tem sido preocupação de diversos investigadores, que por sua vez orientaram as suas pesquisas para compreender este fenómeno. Perceber o fenómeno de *stress* dentro das organizações possibilita a adoção de medidas de gestão de recursos humanos corretas, contribuindo para o bem-estar da pessoa, desenvolvimento no trabalho, desenvolvimento pessoal e desenvolvimento da organização.

Nas últimas décadas têm-se verificado alterações a nível das condições de trabalho que não necessariamente categorizadas aqui como positivas ou negativas, originam um maior número de fatores stressores no trabalho, níveis de *stress* mais elevados nos trabalhadores consequente diminuição de bem-estar e desempenho no trabalho, relacionada com a pressão pela excelência. Como fatores de *stress* podemos realçar, como exemplo: menos tempo para realizar tarefas, aumento de sobrecarga no trabalho, liderança inapropriada e falta de comunicação que induzem na pessoa grande sentimento de insegurança e baixo rendimento (Biggam, Power & MacDonald, 1997). A insegurança surge de forma acentuada quando uma pessoa realiza tarefas de alto risco, isto é, tarefas que influenciam o bem-estar delas e de outras por quem são responsáveis (e.g., Forças de Segurança, pessoal de saúde, controladores aéreos), levando a pessoa a experienciar elevados níveis de *stress* (Johnson, Cooper, Cartwright, Donald, Taylor & Millet, 2005). O *stress*, apesar de poder ser um fator positivo influente na motivação, verifica-se que na generalidade das vezes este traz consequências negativas, como a depressão, absentismo, problemas na regulação emocional ou até mesmo, em casos extremos, consequências destrutivas que colocam a integridade física em risco, como é o caso do suicídio (Morash, Haarr & Kwak, 2006).

A principal razão da existência das Forças de Segurança é proteger vida dos cidadãos e garantir o seu bem-estar, sendo que o combate e prevenção criminal expõe os seus elementos a diferentes situações exigindo destes grande capacidade física e mental (Morash et al., 2006). Os militares da GNR, sendo elementos de uma força de segurança, têm de estar permanente disponíveis para atuar em função do seu papel, exigindo destes sacrifícios, tanto a nível pessoal como familiar. As exigências do trabalho que estes realizam são por si só indutoras de *stress*, e que juntamente com outras fontes de *stress* resultantes da atividade operacional, distanciamento familiar e relacionamento com os seus pares, tornam esta uma das profissões mais stressantes existentes (Johnson et al., 2005).

1.3 Escolha e Justificação do Tema

Numa sociedade moderna caracterizada por mudanças constantes e de grande instabilidade económica e social, pela adversidade e complexidade situacional, é exigido a cada indivíduo dentro da organização elevados padrões de profissionalismo, e que, em

algumas situações, leva à fadiga física e psicológica extrema com consequências negativas para o desempenho e satisfação individual e organizacional.

A partir da caracterização dos níveis e identificação dos fatores de *stress* em cada organização podem ser elaborados planos de ação preventiva que permitem manter os Recursos Humanos capazes de responder às diferentes solicitações de acordo com os padrões da Guarda Nacional Republicana.

Este trabalho a nível académico pretende contribuir para a evolução intelectual do seu autor, na área do comportamento organizacional – gestão de stress em contexto policial, mais concretamente na perceção da realidade e nos problemas relativos aos fatores de *stress*. Procura-se nesta investigação verificar se a perceção dos níveis de stress dos militares difere quando estes estão colocados em áreas predominantemente urbanas ou rurais. Pretende-se ainda verificar qual a influência dos fatores de *stress* nos militares da Guarda Nacional Republicana quando inseridos em diferentes contextos e diferentes ambientes.

Em termos práticos, a pertinência deste estudo possibilita a recolha de dados que contribuem para perceber o fenómeno do *stress* (modelo conceitual e prático) no contexto da atividade dos militares da GNR. Possibilita a conexão entre as suas fontes de *stress* com os diferentes ambientes geográficos, socioprofissionais e operacionais em que os militares são colocados e que, irão auxiliar todos os que exerçam funções de comando, direção e chefia a compreender melhor esta dimensão e poder atempadamente contribuir na sua área de influência para satisfação e desempenho no seu Destacamento.

1.4 Pergunta de Partida da Investigação

A pergunta de partida que orienta esta investigação e para a qual se pretende responder no final do trabalho com as conclusões retiradas é: ***Quais as características e os fatores influenciadores dos níveis de stress nos militares da GNR em diferentes dimensões socioprofissionais, operacionais e geográficas?***

1.5 Perguntas Derivadas

Através da pergunta de partida é possível retirar perguntas derivadas que irão ajudar a alcançar uma resposta clara e concreta à pergunta central. Assim tanto na parte teórica como na parte prática procurar-se-á dar resposta às seguintes questões:

PD1: Quais as diferenças nos níveis de *stress* percecionados, nos militares da GNR quanto ao contexto socioprofissional?

PD2: Quais as diferenças nos níveis de *stress* percecionados, nos militares da GNR quanto ao contexto operacional?

PD3: Quais as diferenças dos níveis de *stress* percecionados, nos militares da GNR quanto ao contexto geográfico?

PD4: Quais os fatores influenciadores de *stress* nos militares GNR?

1.6 Objetivo da Investigação

O bem-estar nas organizações surge quando existe um ambiente saudável que permite aos seus trabalhadores desempenhar as tarefas que lhes estão atribuídas. Assim sendo, também os militares da GNR necessitam de um ambiente saudável no seu local de trabalho para um desempenho o mais próximo possível do ideal. Porém existem vários fatores que condicionam o bem-estar do militar, tanto a nível interno à GNR como externo, como é o caso das situações potenciadoras de *stress* resultado da atividade operacional.

Assim sendo o objetivo geral da investigação é caracterizar os níveis de *stress* dos militares da Guarda Nacional Republicana e identificar quais os fatores que provocam níveis de *stress* mais elevados a nível da atividade da Guarda Nacional Republicana. Pretende-se ainda com este estudo verificar se existem diferenças nos níveis de *stress* nos diferentes contextos socioprofissionais, operacionais e geográficos. Por outro lado, procura-se avaliar se existem diferenças nos níveis de *stress* em Destacamentos inseridos em áreas operacionais urbanas ou áreas rurais.

1.7 Hipóteses

Para responder às questões anteriormente mencionadas formularam-se as seguintes hipóteses, que no final do trabalho serão verificadas, parcialmente verificadas ou refutadas.

H1: Os militares da GNR com mais horas de trabalho semanais percecionam maiores níveis de *stress* ao nível do conflito trabalho-família.

H2: Os militares da GNR com menos de 10 anos de serviço percecionam menores níveis de stress do que militares com mais de 21 anos de serviço

H3: Os militares do Destacamento Territorial de Almada percecionam maiores níveis de *stress* do que os militares do Destacamento Territorial da Guarda.

H4: Os militares da Guarda Nacional Republicana têm fatores influenciadores específicos de *stress*.

1.8 Metodologia

O presente trabalho foi desenvolvido seguindo as normas estabelecidas pela Academia Militar através da NEP n.º 520/DE, de junho de 2011, complementadas nas partes omissas por Sarmento (2008), as normas da *American Psychological Association* (APA) e ainda as regras do novo acordo ortográfico. No que diz respeito à metodologia utilizada, foram seguidos vários autores, entre eles: Almeida e Freire (1997), Bell (2010), Guerra (2012), Quivy e Campenhoudt (2008) e Vilelas (2009).

A presente investigação divide-se em duas partes, uma teórica e outra prática.

A metodologia seguida na parte teórica tem início com a análise documental em artigos, revistas científicas, livros, monografias, teses de doutoramento, dissertações de mestrado e documentos da Guarda Nacional Republicana e de outros países com forças similares. Nesta parte procura-se responder às hipóteses do ponto de vista teórico, sendo a investigação executada por fases.

Numa primeira fase procedeu-se à ideia e definição do tema, realizando de seguida a devida pesquisa bibliográfica. De seguida definiu-se a questão central, questões derivadas e hipóteses, e respetiva revisão bibliográfica para redação do trabalho na sua parte teórica. Com base na literatura de referência, procurou-se diferenciar o conceito de *stress*, de forma a identificar as diferentes teorias e, assim, conduzir a investigação para os aspetos essenciais à consecução dos objetivos do presente trabalho. A partir da literatura de

referência, analisaram-se os vários conceitos relativos aos diferentes fatores, segundo diferentes abordagens para enquadrar os estudos sobre o *stress* de forma apropriada quanto aos seus domínios de aplicação e tipos. Por último, a partir de bibliografia, foi feita a definição dos diferentes contextos, geográfico, operacional e socioprofissional, analisando as diferenças existentes entre os dois espaços geográficos.

A metodologia a seguir na parte prática passa por selecionar, a partir da revisão de literatura, o modelo e o respetivo questionário para medir os fatores influenciadores de *stress* na Guarda Nacional Republicana e consequentemente fazer a sua caracterização. A versão preliminar do inquérito foi submetida a uma comissão de validação, constituída por três especialistas para validar a sua adequação ao contexto da Guarda Nacional Republicana. De seguida procedeu-se à realização de um pré-teste a indivíduos com características idênticas à amostra. Após a aplicação da versão final do inquérito e a recolha de dados, procedeu-se ao tratamento, à análise estatística e discussão de resultados. Por último procedeu-se à elaboração das conclusões e recomendações da investigação.

1.9 Modelo Metodológico da Investigação

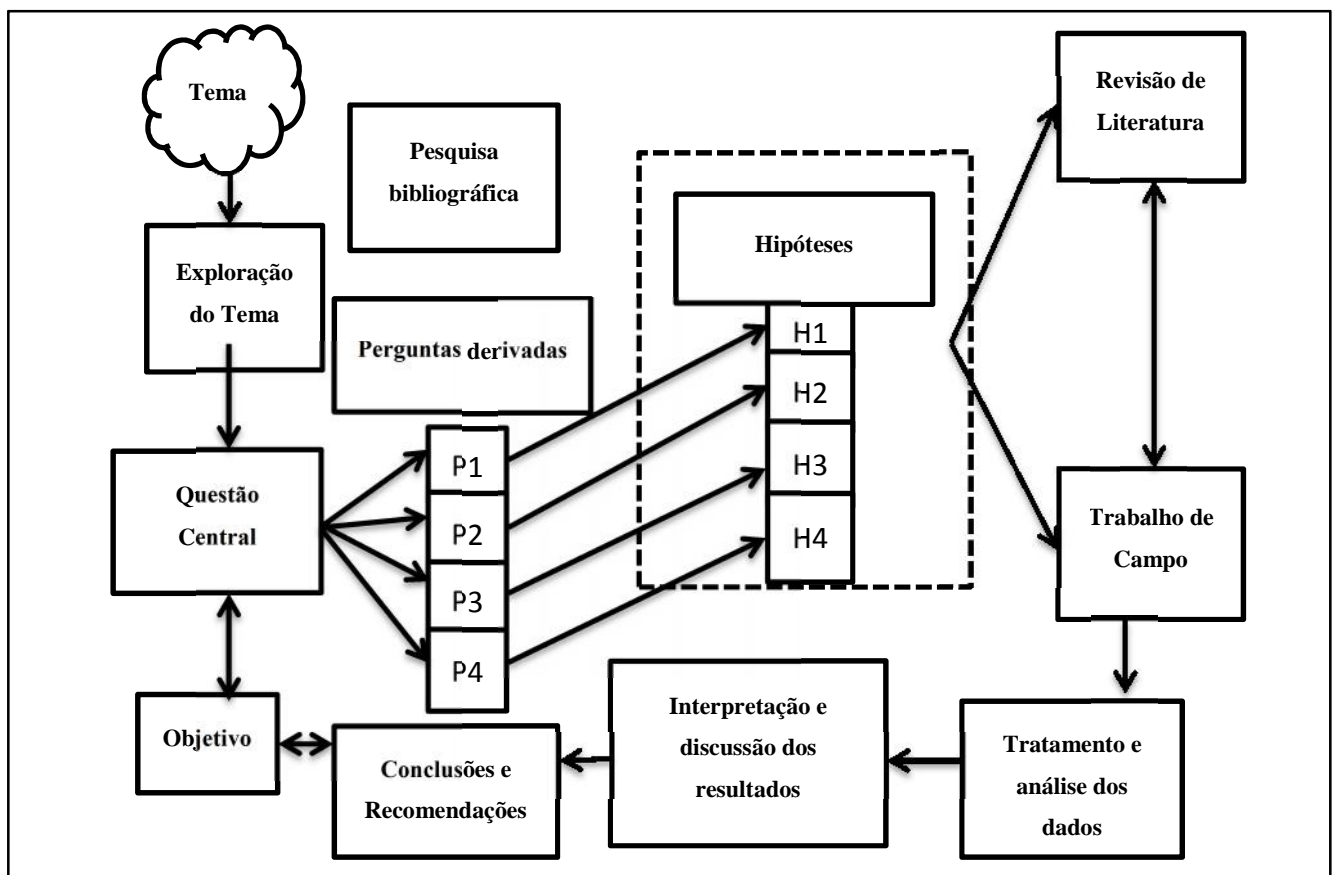


Figura n.º 1 Modelo Metodológico da Investigação
Fonte: Adaptado de Seixas (2012)

1.10 Síntese dos Capítulos

O presente trabalho encontra-se estruturado de acordo com o presente na Figura n.º2, sendo este constituído por duas partes, a Parte I correspondendo ao desenvolvimento teórico e a Parte II correspondendo à parte prática.

Na Parte I, através do Capítulo 1 é feita a apresentação do trabalho, iniciando o tema e identificando quais os objetivos a atingir, perguntas derivadas e hipóteses a verificar com a presente investigação. No capítulo 2 é feita a definição do conceito de *stress* com base em bibliografia de referência, são apresentadas as principais fontes de *stress*, consequências para os militares e investigações realizadas e com referência para esta temática. No Capítulo 3 o autor conceptualiza o conceito subjacente aos diferentes contextos em que os militares estão inseridos, analisando e diferenciando-os.

Na Parte Prática, no Capítulo 4 são apresentados os métodos utilizados pelo autor na recolha dos dados e quais os procedimentos adotados na condução da investigação. No Capítulo 5 é feita a análise dos dados recolhidos pelos métodos científicos, sendo os mesmos apresentados e explanados de forma a refutar ou confirmar as hipóteses elencadas no início da investigação. Por último, através do Capítulo 6 o autor apresenta as conclusões e reflexões desta investigação, assim como as limitações existentes na realização da mesma.

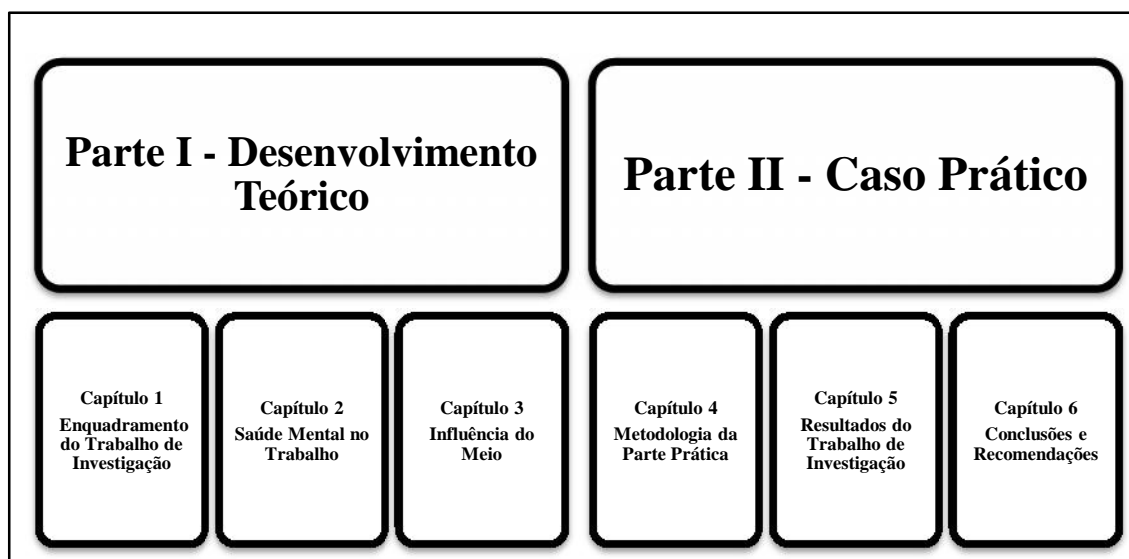


Figura n.º 2 Estrutura do Trabalho

Capítulo 2

Saúde Mental no Trabalho

2.1 Stress

O conceito de *stress* tem sido abordado ao longo de vários anos por diversos autores daí serem várias as definições existentes relacionadas com o conceito de “*stress*”. O *stress* para alguns investigadores constitui-se como uma tendência que o organismo adota para reagir de forma idêntica a estímulos muito diversos (Rosa, 2008).

O organismo, quando na presença de um estímulo, desencadeia um conjunto de respostas não específicas que seguem um único padrão (Selye, cit. in Rosa, 2008). Para este, o *stress* surge como um processo complexo constituído por três etapas, tal como explicado no seu modelo da resposta humana a fontes de *stress*: reação de alarme, estado de resistência e fase de exaustão (Selye, cit in Griffin & Clarke, 2011). Quanto à caracterização de cada uma destas etapas, a primeira surge quando o indivíduo é exposto a um acontecimento gerador de *stress* e que, causando um desequilíbrio interno leva a que este desenvolva uma resposta ao acontecimento gerador de *stress* (cit. in Malagris e Fiorito, 2006; Vaz Serra, 2007). A exposição a este acontecimento leva a que, no trabalho, o indivíduo perca controlo das atividades que lhe estão atribuídas.

Na segunda fase o organismo procura a recuperação e novamente o equilíbrio, adaptando-se ao acontecimento gerador de *stress*. No entanto o indivíduo não presta atenção à situação em concreto, no que diz respeito às circunstâncias do acontecimento e seus efeitos, tomando-o como normal, mas que no entanto tem consequências para este, tais como decréscimo de motivação e criatividade na execução das tarefas atribuídas. O indivíduo passa a demonstrar menor interesse nos outros, levando-o a evitar relacionamentos sociais e criar conflitos entre pares (Schabracq, Winnubst, & Cooper, 2003).

A terceira fase caracteriza-se pela exaustão e rotura, em que os sintomas ocorridos na primeira fase surgem novamente mas de uma forma mais grave. (Lipp & Novais, 1998, cit in Malagris & Fiorito, 2006; Rosa, 2008). O indivíduo torna-se incapaz de focar a sua atenção nas suas tarefas pelo que a sua performance reduz significativamente. Surge o sentimento de extremo cansaço, indignação e ressentimento para com os superiores hierárquicos e organização, devido à desvalorização do seu trabalho realizado (Arnold & Silvester, 2005).

Atualmente o *stress* não é visto como o impacto que o ambiente tem na pessoa mas sim como o processo psicológico que liga a exposição de problemas provenientes do trabalho com o impacto negativo desses mesmos problemas (Arnold & Silvester, 2005). A existência de pressões no local de trabalho induz o aparecimento de um estado emocional negativo, contribuindo para problemas na saúde psicológica, física e para o bom funcionamento da organização.

Para Vaz Serra, Pinto e Silva (2005) o *stress* pode ser dividido segundo diferentes classes, dos quais fazem parte acontecimentos traumáticos¹, acontecimentos significativos durante a vida², situações crónicas indutoras de *stress*³, microindutores de *stress*⁴, macroindutores de *stress*⁵, acontecimentos desejados que não ocorrem⁶, e traumas ocorridos no estágio de desenvolvimento⁷.

2.2 Perceção

O conceito de percepção surge como um importante elemento nesta matéria na medida em que esta influencia diretamente a avaliação e reação que a pessoa tem face a determinado acontecimento.

Qualquer situação em concreto é percecionada de forma diferente por diferentes indivíduos e por isso a relação que o indivíduo estabelece com o ambiente surge de um conjunto de experiências pessoais que são da própria pessoa e da sua visão dos acontecimentos (Lazarus, 2000). Essa visão dos acontecimentos pode originar níveis

¹ Ex. Ameaça de morte.

² Ex. Morte de um filho.

³ Ex. Elevado índice de criminalidade na área de residência.

⁴ Ex. Trânsito condicionado.

⁵ Ex. Situação económica do país.

⁶ Ex. Promoção esperada.

⁷ Ex. Ambiente familiar hostil.

elevados de *stress* no indivíduo (Lazarus & Folkman 1984), induzindo neste, momentos de tensão ao qual este pode não ser capaz de dar resposta (Pais-Ribeiro, Honrado & Leal, 2004).

2.3 Teorias Estruturais e Teorias Transacionais

Os diversos estudos relacionados com o conceito de *stress* originam sempre diversas perspetivas face aos mesmos. Como tal alguns investigadores debruçam-se mais sobre a relação que existe entre o trabalho e trabalhador, enquanto outros se debruçam mais sobre os processos psicológicos resultantes da interação acontecimento gerador de *stress* e as respostas do indivíduo. Desta forma existem vários modelos e teorias que abordam o conceito de *stress* no trabalho, das quais podemos destacar as teorias estruturais e as teorias transacionais.

2.4 Modelos Estruturais

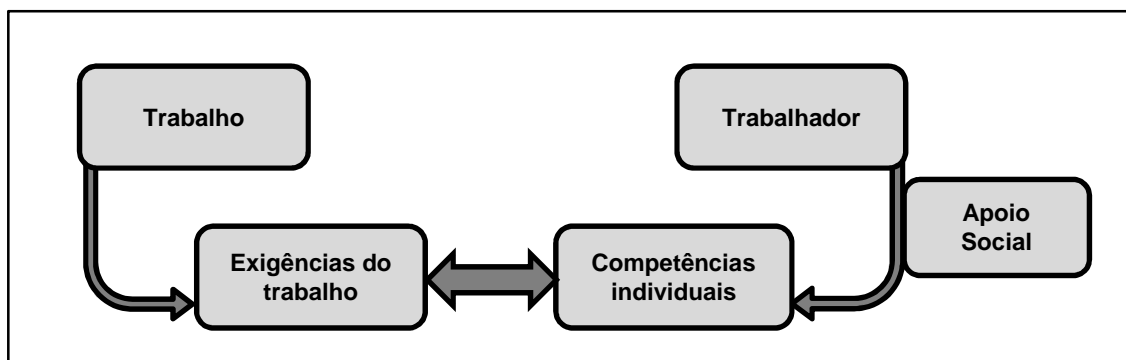


Figura n.º 3 Modelo Estrutural

Fonte: Adaptado de Daniel et al. cit in Arnorld & Silvester (2005), Caplan, Cobb & Fench(1975), Johnson e Hall (1988)

No que diz respeito aos modelos estruturais (Figura nº 3) estes têm em conta a descrição dos aspetos do trabalho, ou seja a interação que existe entre trabalho e trabalhador. O modelo de Controlo-Exigências (Karasek, cit in Arnorld & Silvester, 2005) afirma que as exigências do local de trabalho dizem respeito ao volume de trabalho que uma pessoa realiza, assim como o volume de esforço mental e físico exigido no trabalho.

Para este, o controlo⁸ diz respeito à possibilidade que existe de utilização das suas capacidades individuais no trabalho e o controlo que tem sobre o mesmo⁹.

Este modelo foi alargado em 1988 por Johnson e Hall passando a incluir o apoio social. Verifica-se que este fator atua como importante ferramenta contra os efeitos negativos das exigências do trabalho e como tal quanto maior for o apoio social menor será o impacto das exigências do trabalho (Daniels, Boocock, Glover, Hartley & Holland, cit in Arnorld & Silvester, 2005).

O modelo de Michigan (Caplan, Cobb & French, 1975), propõe que as capacidades individuais, conhecimento e atitudes necessitam de ser enquadradas com as exigências do seu trabalho. Como tal quanto maior for esta diferença maior será o *stress* sentido pela pessoa.

2.5 Modelos Transacionais

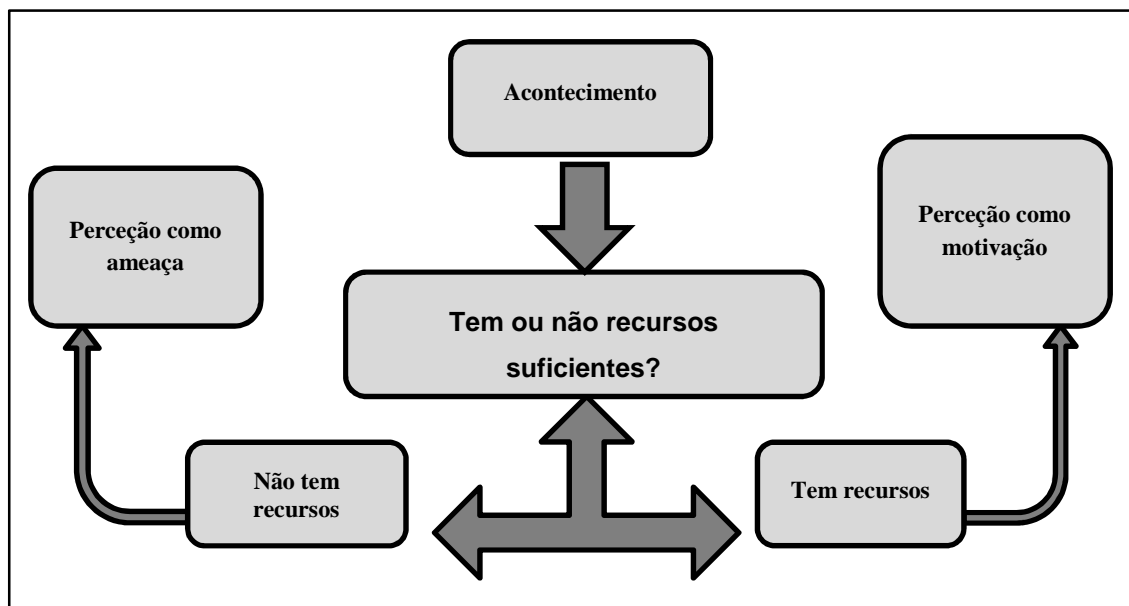


Figura n.º 4 Modelo Transacional

Fonte: Adaptado de Duhachek e Kelting(2009), Rosa (2008), Lazarus e Folkman (1984), Martins cit in Moura (2011), Arnold e Silvester (2005)

⁸ Karasek, Baker et al.(1981) e Karasek, Theorell et al. (1982) realizaram estudos que revelaram que a combinação de condições de grande exigência de trabalho associada a fracas oportunidades de controlo de decisão levam a um aumento de doença cardíaca coronária.

⁹ Hepburn, Loughling e Barling (1997) afirmam que existe ameaça para a saúde e bem-estar do indivíduo quando as exigências do trabalho se tornam elevadas e o indivíduo tem uma autonomia de controlo baixa em relação as tarefas a executar.

No que concerne aos modelos transacionais (Figura n.º 4), estes encontram-se relacionadas com a natureza dinâmica existente do processo de *stress*. Estes modelos centram-se nos mecanismos psicológicos que se estabelecem no processo de *stress*, ou seja, é dado um papel central à interpretação e avaliação dos acontecimentos geradores de *stress* (Duhachek & Kelting, 2009; Rosa 2008). Este mecanismo psicológico, pelo facto de envolver aspetos cognitivos e emocionais gera diversas formas de resposta e em intensidade variável pelos indivíduos perante stressores comuns (Vaz Serra, 2007).

Para Lazarus e Folkman (1984), num determinado acontecimento o indivíduo realiza uma primeira avaliação atribuindo-lhe um significado pessoal de forma a verificar se esse acontecimento se afigura como uma ameaça. Nesta fase o indivíduo avalia os seus recursos pessoais para conseguir dar uma resposta à situação em concreto (Martins, cit in Moura, 2011).

Numa segunda avaliação o indivíduo analisa a sua capacidade e quais as suas opções para lidar com a situação. Se o indivíduo faz uma avaliação do acontecimento de ameaça então surgem respostas negativas no mesmo. Pelo contrário, se este faz uma avaliação em que este surge como desafio então surgem emoções positivas e de motivação (Arnold & Silvester, 2005). Nesta fase o indivíduo ativa as suas respostas de *coping* (Rosa, 2008) de forma a produzir comportamentos que o ajudem na obtenção do resultado pretendido. Apesar de estas duas fases atuarem de forma independentemente (Lazarus & Folkman, 1984) e através de avaliações contínuas, o *stress* surge apenas quando este avalia o acontecimento com sendo negativo e se sente incapaz de lidar com o mesmo (Martins 2005).

Os modelos transacionais consideram-se como sendo mais complexos que os modelos estruturais pois envolvem o papel da perceção, diferenças individuais e processo de *coping* de cada um.

2.6 Fontes de Stress

O *stress* tem em si associado diversas fontes, levando o indivíduo a experienciar situações de desconforto causando-lhe *stress*. As fontes de *stress* podem ser consideradas como externas ou internas ao próprio indivíduo. Chambel (2005) define que existe um conjunto de situações relacionadas com os mais diversos contextos, que excedem os recursos pessoais dos sujeitos, designados por stressores. Estes encontram-se diretamente

relacionadas com a percepção que cada indivíduo tem dos acontecimentos, dificultando a sua delimitação e diferenciação.

Existem alguns fatores que condicionam a percepção do indivíduo (Figura n.º 5) sobre um acontecimento tais como a sua personalidade, experiências anteriores e forma de lidar com elas, ou ainda a capacidade individual para resolver as situações percecionadas (Câmara, Guerra & Rodrigues, 2007).

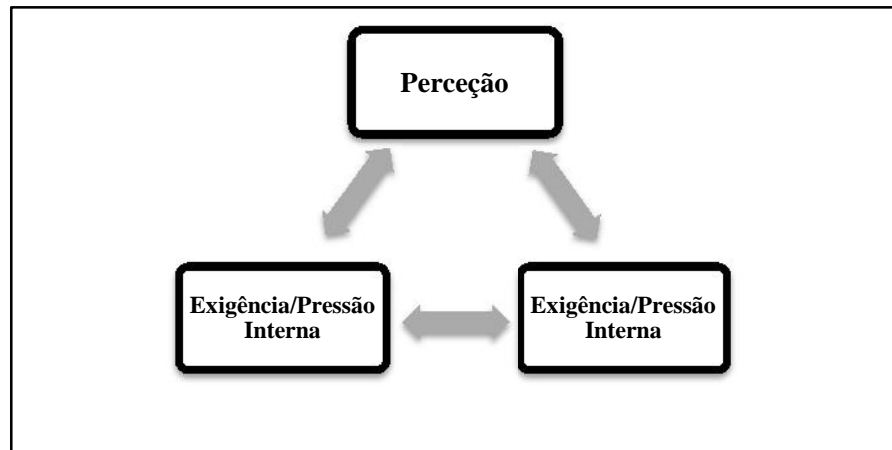


Figura n.º 5 Modelo de Percepção
Fonte: Adaptado de (Câmara, Guerra & Rodrigues, 2007)

O tipo de personalidade da pessoa influencia diretamente a percepção do acontecimento na medida em que personalidades com predominância de traços de afetividade negativa são indutores de pressões e exigências geradoras de *stress*. Traços de personalidade de afetividade positiva originam sentimento de pressões geradoras de desafio, daí a importância desta característica no indivíduo na percepção de um acontecimento (George, Jones & Sharbrough, 2002).

A forma como a pessoa acredita que pode controlar o seu comportamento é também um aspeto crucial na forma como é percecionada a potencial fonte de *stress*. Há indivíduos que acreditam que na maioria das vezes podem controlar o próprio comportamento. Há outros que acreditam que na maioria das situações o seu comportamento é controlado pelo exterior: sorte, chefias, destino, outros (George, Jones & Sharbrough, 2002). Para Vaz Serra (2007), segundo a percepção do indivíduo, uma situação de *stress* pode ser classificada em três categorias: ameaça, dano ou desafio. Assim o indivíduo perceciona uma ameaça quando antecipa uma consequência desagradável da situação. O dano surge quando perante uma situação consumada o indivíduo tem de reinterpretar as suas

consequências. A situação de desafio surge quando o indivíduo sente que tem as condições para ultrapassar as exigências que se lhe apresentam.

Na Figura n. 6 apresenta-se um esquema ilustrativo das fontes de *stress* numa organização, que sintetiza a revisão bibliográfica na área que se apresenta de seguida:

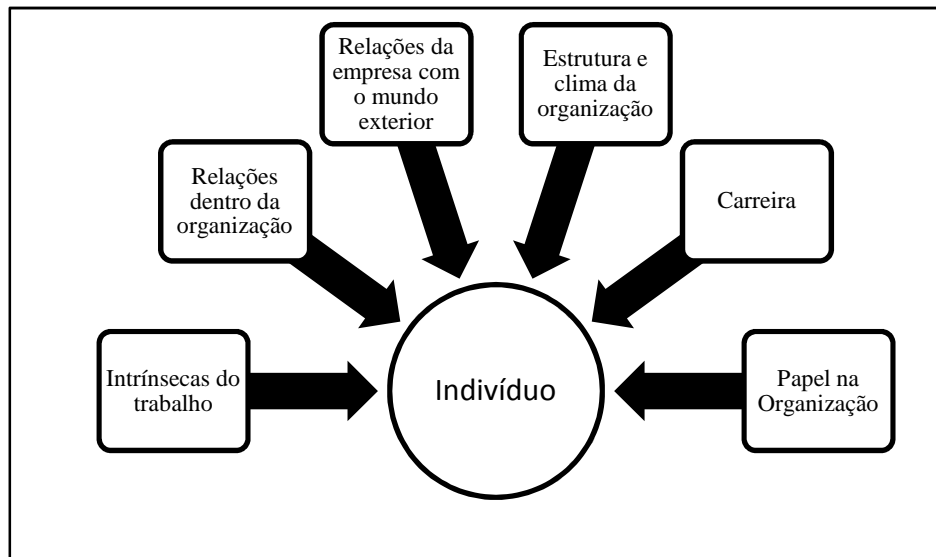


Figura n.º 6 Condições indutoras de Stress no trabalho
 Fonte: Adaptado de (Sutherland e Cooper, 1990)

No centro do esquema encontra-se o indivíduo, isto pois o *stress* que o indivíduo experiencia depende também de fatores como a seu tipo de personalidade, tolerância à ambiguidade, as aptidões que este possui para lidar com acontecimentos, a sua motivação e os seus padrões habituais de comportamento.

No que diz respeito às condições intrínsecas do trabalho, são fontes de *stress* o trabalho em excesso, a falta de trabalho¹⁰, condições físicas de trabalho desagradáveis, pressões relacionadas com o tempo e ainda tomadas de decisão. As mudanças de fuso horário, o prolongamento do horário normal de trabalho¹¹, o trabalho por turnos¹², as tarefas com tempos limite curtos, ou quaisquer outras situações em que a atividade profissional decorra submetendo-se à pressão do tempo, são aspetos comuns passíveis de gerarem *stress* (Holt, 1993).

¹⁰ Para Vaz Serra (2007), a falta de trabalho ou monotonia no trabalho gera no indivíduo pouca estimulação e sentimento de sub-aproveitamento das suas aptidões e capacidades.

¹¹ House (1974) verificou que o numero excessivo de horas de trabalho está associado a maior morbilidade e mortalidade por doença cardíaca coronária.

¹² Para Ross e Altmaier (1994), o trabalho por turnos cria dificuldades no convívio social e ainda no acesso a bens de consumo, porque esta se encontra orientada para o dia e não para a noite.

Nos relacionamentos¹³ que se estabelecem dentro da organização, consideram-se fontes de *stress* as fracas relações existentes entre colegas ,subordinados, superiores e ainda a dificuldade em delegar responsabilidades.

No relacionamento que se estabelece com o mundo exterior, as fontes de *stress* são as exigências entre a organização *versus* família ou ainda as exigências da empresa *versus* interesses pessoais. Muitas vezes os eventos extraprofissionais sentidos pelos indivíduos como stressantes podem vir a manifestar-se no contexto profissional, embora a organização seja alheia a essas situações. Crises familiares conflitos sociais, acontecimentos de grande impacto na vida pessoal, como a morte de um parente, a doença de um familiar, uma dívida por pagar, a compra de uma casa, ou ainda exigências inerentes a papeis sociais desempenhados como o de esposa/marido ou pai/mãe, são algumas das fontes de *stress* extraprofissionais que podem vir a manifestar-se na organização com um forte impacto nos custos visíveis e ocultos que esta suporta (Holt, 1993).

A nível da estrutura e clima de organização são fontes de *stress* a falta de supervisão eficaz, a existência de restrições ao comportamento e ainda a política da empresa/cultura organizacional.

A nível da carreira¹⁴ podemos definir como fontes de *stress* a perspectiva de ascensão, a sobre/sub promoção , emprego inseguro, ameaça à ambição pessoal (Vaz Serra, 2007). Consideram-se também fontes de *stress* as mudanças qualitativas nas funções desempenhadas, a perda de controlo¹⁵, a mudança de padrões de funcionamento ou, pelo contrário, a total ausência de mudança (Holt, 1993).

Por último, relativamente ao papel organizacional, são fontes de *stress* o conflito/ambiguidade de papel, responsabilidade das pessoas e não participação das tomadas de decisão (Vaz Serra, 2007). Os conflitos de papel, nomeadamente um conflito relacionado com a pessoa pode surgir quando ao indivíduo é exigido algo que não se enquadre com os seus valores morais. Surge um conflito de desempenho de papel ¹⁶quando as expetativas formuladas pelo indivíduo para os seus interesses pessoais colidem com as expetativas criadas para ele pela sua profissão. Surge ainda um conflito intrapessoal quando a este lhe é exigido realizar tarefas incompatíveis. A ambiguidade de papel origina

¹³ Para Sauter e colaboradores (1990), as relações que se estabelecem entre os indivíduos da mesma organização podem atenuar os efeitos negativos de exposição aos fatores de risco de emprego.

¹⁴ Para Wells (1985), a satisfação com o emprego relaciona-se com as gratificações auferidas e a concretização de aspirações.

¹⁵ Para Theorell (2006) é importante que o indivíduo tenha controlo da situação que esta a viver para não ficar exposto à humilhação e consequentes reações psicofisiológicas.

¹⁶ Para Vaz Serra (2007) ao indivíduo tem de ser dada possibilidade de adquirir novas aptidões e conhecimentos para que o acontecimento não se torne frustrante.

no indivíduo um sentimento de insegurança, isto pois não são definidos os objetivos concretos para as tarefas que lhe são exigidas no desempenho do seu papel (Vaz Serra, 2007).

2.7 Consequências

Para qualquer indivíduo dentro de uma organização, e no caso dos militares da GNR, os efeitos do *stress* podem vir a ter consequências negativas, tanto a nível individual como para a GNR. Muitas vezes verifica-se a perda de equilíbrio mental dos militares, consequente aumento do número de suicídios (Santos, 2009) ou ainda levando-os a ter condutas que os podem afetar, afetar os seus camaradas, suspeitos, público que os observa (Dias, 2009).

A nível individual, o *stress* pode conduzir à diminuição de criatividade e estagnação do desenvolvimento pessoal do mesmo. A motivação do indivíduo surge bastante afetada, criando neste incapacidade para estabelecer relações sociais levando muitas vezes a conflitos e isolamento. A performance do indivíduo na realização das suas tarefas diminui amplamente (Schabracq et al., 2000). Para Matteson e Ivancevich (1987) os comportamentos face ao *stress* podem ser classificados como comportamentos ativos (ex. fazer greve) ou passivos (não seguir recomendações do superior hierárquico). Já Beehr (1995) afirma que as consequências individuais podem ser divididas em consequências fisiológicas (como o aumento da pressão arterial) psicológicas (ansiedade, depressão) e comportamentais (inquietação, apatia).

A nível organizacional, surgem problemas relacionados com o *stress* na medida em que o militar apresenta resultados fracos ou incumprimento na realização das suas tarefas. Pode ainda resultar em diversos conflitos internos, trabalho em equipa ineficaz, e clima de trabalho desagradável (Schabracq et al., 2000).

2.8 Investigações realizadas

Segundo estudos relativos à identificação de *stressores* organizacionais, Boyce (2006) indica quatro fontes de *stress* na atividade policial, sendo estas a própria atividade,

questões relacionadas com a organização, *stress* interno e *stress* externo. Já McCreary e Thompson (2006) aproveitando os trabalhos de Symond (1970), que dividia estes stressores em natureza do trabalho policial e natureza das organizações policiais, desenvolveram duas escalas de *stress* ocupacional. Assim concluíram que os stressores de natureza operacional se encontram relacionados com as questões que resultam da própria profissão. Quanto aos *stressores* organizacionais, estes relacionam-se diretamente com questões relativamente à organização.

Através da realização de um estudo realizado sobre *stress* ocupacional em forças de segurança (guardas prisionais e PSP) Gonçalo, Barbosa, Gomes e Afonso (2010) verificaram que “a experiência de *stress* sugere que a maioria dos participantes sente níveis muito significativos de pressão e tensão, comprovando-se assim a relevância de estudar este tema nas classes profissionais” (p.174)

Num outro estudo, Santos (2009) verificou que a depressão se correlaciona positivamente com as variáveis “homicídio ou ferimento de colegas”, “acidentes de viação graves onde esteve envolvido”, “acidentes de viação graves a que assistiu”, “já foi alvo de tiros durante o exercício das suas funções”, sendo estas potenciais causas geradoras de sintomas depressivos. Dempsey e Frost (2009) verificaram que a média dos batimentos cardíacos dos elementos envolvidos em incidentes críticos¹⁷ se mantém elevada até ao final do seu turno de trabalho.

Num estudo realizado por Mendes (2005) a elementos das forças de segurança, a maioria dos indivíduos afirmou nunca ter sido agredido ou ferido, enquanto outra parte referiu ter sido alvo de agressões e ferimentos poucas vezes. A maioria dos elementos já teve de prestar auxílio aos seus colegas, e só alguns ou poucos estiveram envolvidos em ocorrências com tiros.

¹⁷ Um incidente critico é definido como um evento que ocorre subitamente ou de forma inesperada causando uma resposta emocional forte, com potencial para ultrapassar as estratégias, usualmente eficazes, de um indivíduo ou de um grupo, de lidar com as situações e com poder para interferir na capacidade de desempenharem as suas funções naquele momento ou mais tarde. Dependendo da experiência individual, um incidente critico pode ser percebido pelo indivíduo como sendo muito stressante ou perturbador (Flanagan, 1954)

Capítulo 3

Influência do Meio

3.1 Caracterização do ambiente Geográfico, Operacional e Socioprofissional

3.1.1 Contexto Geográfico

O contexto geográfico a seguir abordado surge como um fator de influência para a atividade dos militares da GNR. Estudos realizados por Berg, Hem, Lau, Haseth e Ekeberg (2005) revelaram que, se a área de responsabilidade da força de segurança tem na sua constituição um elevado número populacional, neste os militares experienciam maiores níveis de *stress*, ao contrário dos militares inseridos em comunidades mais pequenas onde a densidade populacional é baixa. Porém, verificou-se que polícias de zonas rurais sofrem mais pressão laboral em tarefas operacionais do que os de zona urbanas, devido às dificuldades que estes tinham em se sentir fora de serviço visto trabalhar e viver em comunidades pequenas.

Nesta fase verificamos como a área de responsabilidade, nº de habitantes, densidade populacional, faixa etária da população, nas áreas de responsabilidade dos Destacamentos, se diferenciam uma da outra.

Feita a recolha de dados é possível verificar as diferenças entre os dois espaços geográficos em questão, fornecendo uma melhor compreensão do contexto geográfico para o qual abordamos nesta investigação.

Através da análise dos dados estatísticos, obtidos a partir dos Censos realizados no ano de 2011 é possível caracterizar as duas áreas geográficas em questão. Relativamente ao Destacamento Territorial da Guarda¹⁸, este é constituído pelo Posto Territorial de Celorico

¹⁸ Ver Anexo D

da Beira, Posto Territorial de Gonçalo, Posto Territorial de Guarda, Posto Territorial de Manteigas, Posto Territorial de Pínzio e Posto Territorial de Sabugal.

Relativamente ao Destacamento Territorial de Almada¹⁹, este é constituído pelo Posto Territorial de Almada, Posto Territorial de Charneca da Caparica, Posto Territorial de Costa da Caparica, Posto Territorial de Fernão Ferro, Posto Territorial de Paio Pires e Posto Territorial de Trafaria.

No que diz respeito à área geográfica da responsabilidade do DTer Guarda, este possui uma área²⁰ de 1903 Km² e um número total de 65.799 habitantes²¹, 31.188 do género masculino e 34.711 do género feminino, perfazendo uma densidade populacional de 34,58 N°/Km2. Na área responsabilidade deste Destacamento existem cerca de 7.971 habitantes na faixa etária dos 0-14 anos, 6.413 habitantes na faixa etária dos 15-24 anos, 34.101 habitantes com idade entre 25 e 64 anos e 17.314 habitantes com mais de 65 anos.

Relativamente à área geográfica da responsabilidade do DTer Almada, este possui uma área²² de 70 Km² e um número total de 173.868 habitantes²³, 82.383 do género masculino e 91.485 do género feminino, perfazendo uma densidade populacional de 2.476 N°/Km2. Na área responsabilidade deste Destacamento existem cerca de 25.725 habitantes na faixa etária dos 0-14 anos, 17.421 habitantes na faixa etária dos 15-24 anos, 94.242 habitantes com idade entre 25 e 64 anos e 36.480 habitantes com mais de 65 anos.

3.1.2 Contexto Operacional

Por leitura da LOGNR verifica-se que a GNR realiza atividades no âmbito da prevenção, segurança e ordem pública, polícia administrativa e investigação criminal, sendo estas enquadradas no seu contexto operacional.

No que diz respeito as atividades de prevenção realizadas, estas têm cada vez mais a forma de programas especiais, como o caso do programa Escola Segura, e o programa Comércio Seguro, com o objetivo de reduzir a probabilidade de ocorrência de crime²⁴. No âmbito das atividades de segurança e ordem pública a GNR desempenha ações de proteção a altas entidades, segurança em eventos desportivos, regularização de trânsito, manutenção

¹⁹ Ver Anexo E

²⁰ Neste DTer existe 1 militar para cada 22 Km².

²¹ Neste DTer existe 1 militar para cada 756 habitantes.

²² Neste DTer existe 1 militar para cada 0,47Km².

²³ Neste DTer existe 1 militar para cada 1191 habitantes.

²⁴ Informação consultada em www.gnr.pt

e reposição de ordem pública ou ainda resolução de incidentes tático-policiais. Relativamente as atividades de polícia administrativa a GNR realiza ações de fiscalização em estabelecimentos comerciais, recintos desportivos, ambiente, ilícitos fiscais, atividade venatória entre outros. Por último as atividades de investigação criminal compreendem a investigação e obtenção de prova para se instaurarem processos em matéria criminal.

Para Collins e Gibbs (2003), segundo o *Occupational Disease Intelligence Network*, a profissão de polícia ocupa o lugar de entre as três ocupações mais vulneráveis ao *stress*. Estes estão frequentemente expostos a ambientes mais violentos que a maioria da população, e estes são diretamente afetados pelo aumento de criminalidade nas ruas, exigência pública da sociedade e pelo foco de exemplaridade exigido (Cardoso, 2010)

No contexto operacional os militares da GNR encontram-se frequentemente expostos a situações que não sendo normais para a maioria da população constituem um potencial gerador de *stress* (Anderson, Litzenberger & Plecas, 2002). Desta forma o *stress* pode ter origem em situações onde o militar presencia situações como homicídios, tiroteio, experiência de quase morte, acidentes de viação ou ainda o relacionamento que se estabelece com a comunidade, que, quando não apreciado causa no militar *stress*, visto este sentir que o seu esforço é em vão. Para além destas circunstâncias, os militares podem sofrer isolamento relacionado com a sua atividade operacional, isto pois a imagem de uma força de segurança cria uma espécie de separação entre este os elementos e a sociedade (Santos, 2007). Este sentimento de distanciamento entre a população e Forças de Segurança é sentido principalmente em áreas de maior criminalidade, sendo estes considerados como alguém que devem evitar (Wienecke, 1999). Como se verifica pela Figura n.º 3, os militares estão exposto a um conjunto de fontes de *stress* que resultam da própria atividade operacional.

No que diz respeito aos índices de criminalidade e acidentes de viação nos dois espaços geográficos considerados verificamos existirem diferenças bastante significativas: Assim no DTer Guarda²⁵ verifica-se que no ano de 2012 ocorreram 192 crimes contra as pessoas²⁶, 370 crimes contra o património²⁷, 138 crimes contra a vida em sociedade²⁸, 6 crimes contra o Estado e 38 crimes referentes a legislação avulsa. No mesmo período, o DTer Almada²⁹ registou 745 crimes contra as pessoas, 3370 crimes contra o património,

²⁵ Ver apêndice B.

²⁶ e.g., Homicídio, auxílio a suicídio, aborto, lesão corporal, omissão de socorro, maus tratos.

²⁷ e.g., Furto, Roubo, Recetação, Dano, Extorsão, Usurpação

²⁸ e.g., Bigamia, falsificação do estado civil, subtração de menor.

²⁹ Ver apêndice C.

231 crimes contra a vida em sociedade, 62 crimes contra o Estado e 441 crimes referentes a legislação avulsa.

Em suma, por análise dos dados verifica-se que no ano de 2012³⁰ os valores registados referentes à criminalidade, são mais elevados no DTer Almada³¹ do que no DTer Guarda³².

No que diz respeito aos valores registados relativos aos acidentes de viação verifica-se que em 2012, no DTer Guarda³³ foram registados 162 colisões, 71 despistes e 27 atropelamentos, sendo que no DTer Almada³⁴ foram registados 985 colisões, 120 despistes e 29 atropelamentos. Verifica-se que o número de acidentes de viação registados no ano de 2012³⁵ é mais elevado no DTer Almada do que no DTer Guarda.

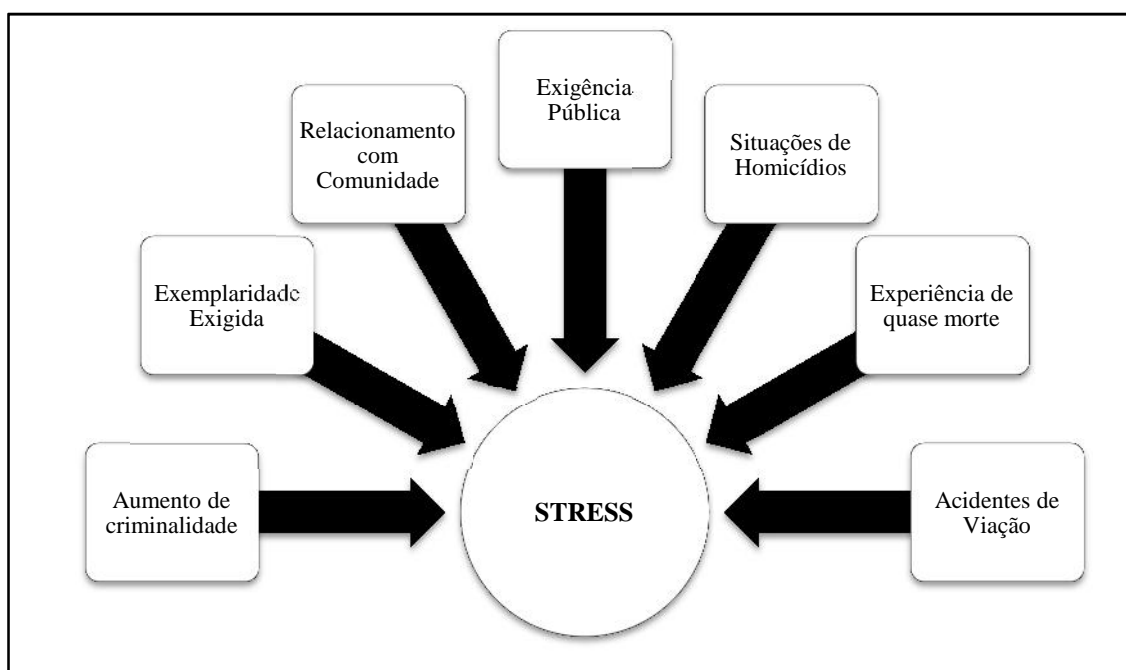


Figura n.º 7 Fontes de stress na Atividade Operacional
Fonte: Adaptado de Anderson e colaboradores (2002), Cardoso (2010), Santos (2007)

³⁰ O DTer Guarda teve 744 crimes registados, menos 4105 crimes que o DTer Almada.

³¹ O rácio crimes registados/nº militares= 31 crimes por militar.

³² O rácio crimes registados/nº militares= 9 crimes por militar.

³³ Ver apêndice B.

³⁴ Ver apêndice C.

³⁵ O Dter Guarda teve 247 acidentes, menos 1091 que o DTer Almada.

3.1.3 Contexto Socioprofissional

As relações que se estabelecem no interior de uma organização constituem a principal razão de existência da mesma, isto pois a sua formação e atividade diária resulta das relações que se estabelecem entre os elementos que a constituem. O relacionamento social é um importante fator de estabilidade na vida de cada indivíduo, e como tal a pessoa desenvolve preferências pessoais conduzindo a relacionamentos mais próximos (Lazarus, 1963). Relacionamentos sociais que se afiguram agradáveis para a pessoa trazem vantagens, dado que favorecem um maior apoio emocional e sentimento de pertença contribuindo para um maior envolvimento no trabalho (Vaz Serra, 2007).

A questão da cultura organizacional está relacionada com o conceito de organização e os relacionamentos que se estabelecem com os seus elementos. É através da cultura organizacional que os seus elementos adquirem os valores e ideais da mesma, moldando a sua conduta para fazer parte integrante desta. Assim, estes estabelecem os seus relacionamentos de acordo com os padrões de relacionamentos da própria organização. A cultura organizacional existente na GNR tem valores muito próprios, tais como solidariedade, camaradagem, amizade, cumplicidade e complementaridade no perigo e na adversidade (Mendes, 2005).

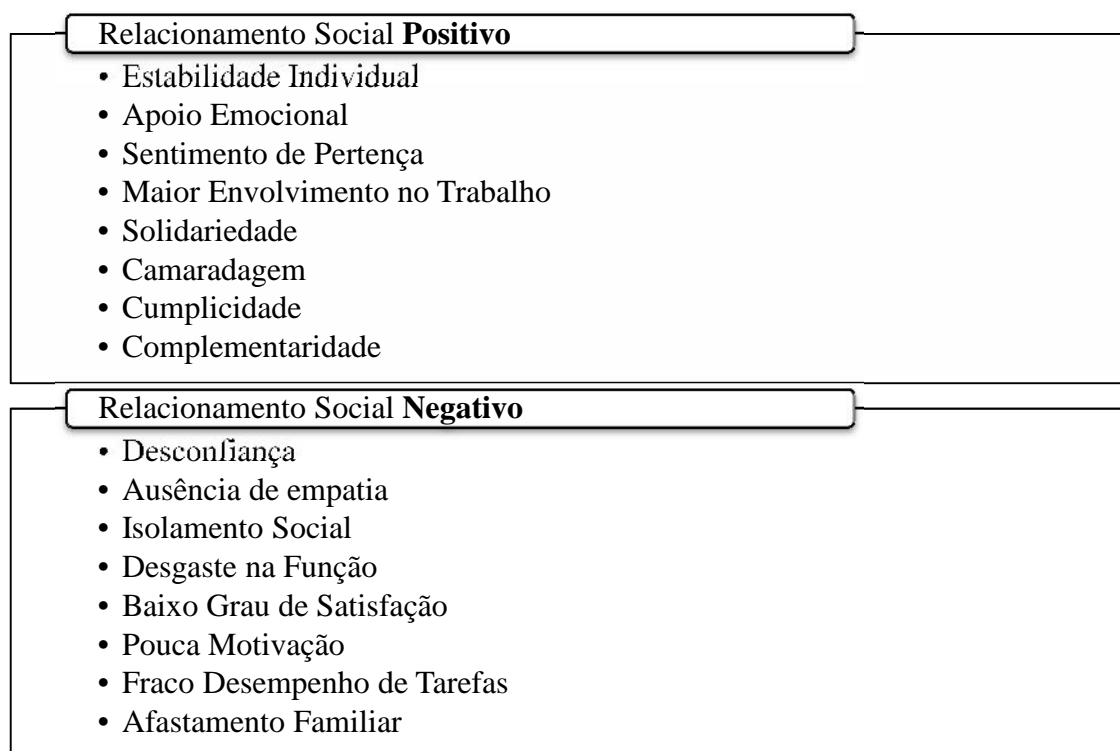
Estes valores organizacionais são importantes na medida em que neste contexto socioprofissional é frequente ocorrer isolamento social dos militares relativamente ao seu núcleo de amigos e família. Isto acontece na maior parte das vezes devido às mobilizações resultantes das transferências de pessoal, sendo os militares afastados das suas áreas de residência e por sua vez das suas famílias e relações significativas (Santos, 2009).

As relações que se estabelecem entre colegas de trabalho tanto podem funcionar como catalisadoras como inibidoras de *stress*. Um clima organizacional positivo favorece o envolvimento do indivíduo na organização; porém se o clima for negativo o relacionamento interpessoal gera desconfiança, baixo apoio e ausência de empatia (Ramos, 2001). A comunicação entre os indivíduos que trabalham juntos, superiores e subordinados, quando se revela fraca, origina desgaste, baixo grau de satisfação e pouca motivação para a execução das tarefas a desempenhar (Vaz Serra, 2007).

Para além das questões do relacionamento interpessoal existente entre pares na organização, é importante referir a importância do papel familiar e o peso que este tem na saúde mental e estado emocional do militar. O papel familiar tem um lugar central na vida

peçoal de cada um, levando a que muitas vezes exista interferência dos papéis assumidos na família com os desempenhados noutras áreas (Garcia, González & Peiró 1996). O *stress* surge quando o indivíduo não consegue estabelecer uma separação entre dois domínios, trabalho e família, levando-o muitas vezes a não querer desistir da sua identidade profissional, do seu desenvolvimento de carreira em favor da família (Cartwright & Cooper, 1997). Contudo, as implicações da díade trabalho-família estendem-se às trocas que ocorrem entre estas; a título de exemplo, situações em que o militar está sujeito a longas horas de trabalho diário ou mesmo a trabalhar a grande distância do lugar de residência familiar poderão ter consequências negativas para um funcionamento saudável na dinâmica familiar, comprometendo parte do apoio social esperado para com este.

Quadro n.º 1 consequências para o indivíduo do Relacionamento Familiar (Positivo e Negativo)
Fonte: Adaptado de Cartwright e Cooper (1997), Mendes (2005), Ramos (2001), Santos (2007), Vaz Serra (2007).



3.2 Síntese

Dos vários estudos realizados nos diferentes contextos, é possível verificar que em todos eles se considera a existência de fatores de *stress* com influência para o militar da GNR e respetivas consequências para este (Quadro n.º 2). Desta forma é importante referir que no contexto geográfico considera-se a densidade populacional e o índice de criminalidade como fatores de *stress*, na medida que em locais com maior densidade populacional (urbanos) por sua vez existe maior índice de criminalidade com consequências negativas para a atividade operacional do militar.

No contexto operacional considera-se a existência de fatores relacionados com a própria atividade operacional resultante da profissão, o papel que o militar desempenha na GNR, as condições de trabalho existentes e horários definidos, a perspetiva de carreira e por último o clima organizacional que existe.

Relativamente ao contexto socioprofissional, considera-se como fatores de *stress* as relações que se estabelecem com o exterior à GNR e ainda as relações que se estabelecem no interior da GNR, sendo que nestas existem muitas vezes conflitos nomeadamente entre pares, superiores hierárquicos, com a família, amigos entre outros.

Tais fatores de *stress* contribuem com consequências negativas para o militar e por sua vez para a organização.

Quadro n.º 2 Quadro resumo dos fatores de stress e suas consequências

Fontes de Stress							
Contexto Geográfico	Contexto Operacional					Contexto Socioprofissional	
	Atividade Operacional	Papel na Organização	Intrínsecas ao trabalho	Carreira	Estrutura e Clima da Organização	Relações fora da Organização.	Relações dentro da Organização.
Densidade Populacional Índice de Criminalidade	Aumento da Criminalidade Exemplaridade Exigida Relacionamento com comunidade Exigência Pública Situações presenciadas de homicídios Experiência de quase morte Acidentes de viação	Ambiguidade da função Responsabilidade da função	Trabalho em excesso/falta de trabalho Pobres condições físicas do ambiente de trabalho Pressões de tempo na execução de tarefas Mudança de fuso horário Horário prolongado Trabalho por turnos	Perspetiva de carreira Ameaça à ambição pessoal Mudança na função Perda de controlo Mudança de padrões de funcionamento	Restrições ao comportamento Cultura Organizacional Falta de Supervisão	Relacionamento interpessoal com amigos Relacionamento interpessoal com família Relacionamento com comunidade Conflito Trabalho-Família Conflito Trabalho-interesses pessoais Crises familiares Conflitos sociais Exigências inerentes papel social	Relacionamento interpessoal entre pares Relacionamento interpessoal com superiores Relacionamento interpessoal com subordinados Fracas relações existentes Dificuldade em delegar responsabilidades
Consequências							
Individual				Organização			
Falta de criatividade Estagnação Pessoal Motivação reduzida Isolamento Social Conflitos	Diminuição do desempenho Motivação reduzida Desgaste na função Baixo grau de satisfação Afastamento familiar			Resultados fracos Incumprimento de tarefas Conflitos internos Trabalho equipa ineficaz Clima trabalho desagradável			

PARTE II – CASO PRÁTICO

Capítulo 4

Metodologia da Parte Prática

4.1 Introdução

Nos capítulos anteriores, através da pesquisa de literatura e respetivo enquadramento teórico sobre o tema em questão foi possível fornecer dados para sustentar, em teoria, as conclusões que poderão vir a ser tiradas e assim dar uma sequência lógica para um conhecimento adequado.

A pergunta central deste trabalho de investigação foi definida anteriormente, assim como as respetivas perguntas derivadas e hipóteses, às quais se pretende dar resposta no final deste trabalho.

Como continuação da investigação em si, nesta parte procurar-se-á obter respostas para as perguntas apresentadas na parte introdutória, estando a Parte II estruturada da seguinte forma: Metodologia da parte prática, Resultados do Trabalho da Investigação Empírica.

O capítulo 4, Metodologia da parte prática encontra-se estruturado segundo os seguintes pontos: introdução; metodologia; elaboração e aplicação do inquérito (caraterização dos instrumentos utilizados); pré-teste ao inquérito; inquérito final; caracterização do universo; dimensão da amostra; procedimentos; procedimentos e técnicas estatísticas utilizadas.

4.2 Metodologia

Na realização da presente investigação foram utilizados essencialmente dois métodos de investigação, a análise documental³⁶ e o método inquisitivo³⁷. Com a primeira foi feita a análise relativamente aos procedimentos e instrumentos adequados a adotar na parte prática, de forma a possibilitar a verificação das hipóteses elencadas. A aplicação do método inquisitivo baseou-se na aplicação do inquérito por questionário, visto este ser a técnica quantitativa que mais se adequa ao presente trabalho. A versão preliminar do inquérito foi submetida a uma comissão de validação, constituída por três especialistas para validar a sua adequação ao contexto da Guarda Nacional Republicana. Depois de validado, foi realizado um pré-teste a indivíduos com características idênticas à amostra.

Após a aplicação da versão final do inquérito e a recolha de dados, procedeu-se ao tratamento, à análise estatística e discussão de resultados. Por último, através dos dados verificaram-se as hipóteses e elaboraram-se as conclusões.

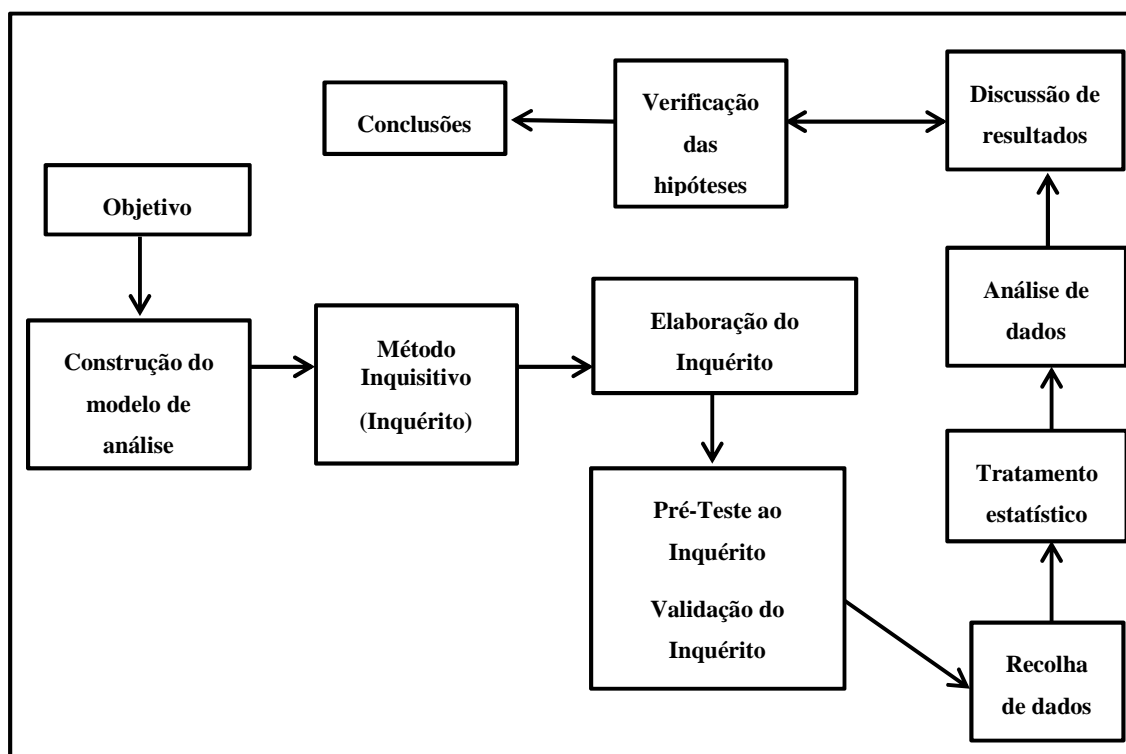


Figura n.º 8 Modelo Metodológico da Investigação

³⁶ Segundo Vilelas (2009, p. 123) “Os estudos bibliográficos são elaborados a partir de material já publicado, constituído principalmente por livros, artigos de periódicos e, atualmente de material disponibilizado.

³⁷ Segundo Sarmiento (2008, p.5) “que é baseado no interrogatório escrito ou oral”.

4.3 Elaboração e Aplicação do Inquérito

4.3.1 Caraterização dos instrumentos utilizados

Neste trabalho foram utilizados dois instrumentos validados por investigadores sendo um direcionado para a perceção de *stress* nas Forças de Segurança, denominado por Escala de Fontes de *Stress* em Contexto Policial (EFSCP)³⁸, e outro para medir o *Stress* no desempenho de uma função, denominado por Escala de *Stress* na Função Organizacional (ESFO)³⁹. A primeira parte do questionário é constituída por uma secção destinada à recolha de dados sociodemográficos.

O inquérito por questionário consiste em colocar uma serie de questões, a um conjunto de inqueridos, que representam uma população, sobre o objeto que se estuda, permitindo quantificar dados e fazer uma correlação de análise (Quivy e Campenhoundt 2005). Este, permite grande objetividade no que se pretende alcançar visto se recolher grande quantidade de dados que posteriormente são tratados através do método estatístico, econométrico ou de investigação operacional (Sarmiento, 2008).

Desta forma o inquérito⁴⁰ foi estruturado em três partes, sendo que na primeira parte⁴¹ é feita a caracterização dos inquiridos, na segunda parte⁴² é avaliada a perceção de fontes de stress e na terceira parte avaliar o stress no desempenho de função.

A segunda parte do inquérito é composta por dois instrumentos. O questionário EFSCP é constituído por 65 questões, (e.g., “adaptação à profissão”) e escala com valores ente 1 (Não me causa pressão) e 5 valores (Causa-me demasiada pressão).O questionário ESFO foi traduzido e adaptado para a presente investigação visto este se encontrar disponível em língua Inglesa, sendo constituído por 50 questões, (e.g., “Sinto-me desgastado no meu papel”) e tem uma escala que varia de 1 (Nunca ou raramente vejo as coisas desta maneira) e 5 (Vejo sempre as coisas desta maneira).

³⁸ Questionário realizado pela Professora Doutora Sónia Gonçalves em 2004.

³⁹ Questionário adaptado para a presente investigação.

⁴⁰ Ver Apêndice N.

⁴¹ Questionário sociodemográfico que permite obter dados pessoais e outros relativos à função exercida pelos militares.

⁴² Questões de resposta fechada utilizando a escala de Likert.

4.3.1.1 Escala de Fontes de Stress em Contexto Policial (EFSCP)

A EFSCP, é constituída por sete fatores como é explanado na Quadro nº 3. De acordo com Gonçalves (2004) os sete fatores explanados têm como objetivo medir diferentes fontes de *stress* no que diz respeito ao contexto policial. Para além dos itens de resposta correspondente aos sete fatores existem também itens de resposta que correspondem a fatores de carácter geral, sendo estes itens os que não estão englobados em nenhum dos sete fatores.

Os dados recolhidos permite-nos verificar a perceção de *stress* dos militares relativamente aos diferentes fatores. Estas respostas foram obtidas numa escala tipo Likert, de 5 pontos, variando entre o valor 1 "Não me causa pressão" e o valor 5 "Causa-me demasiada pressão".

Quadro n.º 3 Tabela representativa dos fatores referentes ao questionário EFSCP

Fator	Tema	Definição	Nº da questão
Fator 1	<i>"Gestão Interna"</i>	Falta de recursos financeiros, humanos e materiais, má gestão dos existentes	18;19;20;29;47;65;43;58;44;50;49;53
Fator 2	<i>"Conflito Trabalho– Família"</i>	Dificuldade de conciliação do trabalho com vida pessoal	1;35;38;42;56;59
Fator 3	<i>"Atividade Operacional"</i>	Missão desempenhada pelos militares da instituição	25;39;40;45;46;52
Fator 4	<i>"Exigências do ambiente de trabalho"</i>	Exigências contempladas no trabalho excluindo as operacionais	26;27;28;31;32;54
Fator 5	<i>"Imagem Social"</i>	Falta de reconhecimento por parte das chefias	11;12;13
Fator 6	<i>"Ambiguidade e incerteza"</i>	Relação do desempenho do militar na instituição	2;3
Fator 7	<i>"Relações interpessoais"</i>	Conflitos entre pares e falta de coesão de grupo	24;41;64
Geral			itens restantes.

Apesar de a EFSCP estar testado e validado para a população da GNR, procedeu-se à verificação da sua consistência interna cujos valores são aceitáveis (Maroco, 2003), conforme ilustra o Quadro n.º4.

Quadro n.º 4 Resultados do coeficiente de Alpha de Cronbach (EFSCP)

Fator	Tema	EFSCP	presente estudo
Fator 1	<i>“Gestão Interna”</i>	0.91	0.91
Fator 2	<i>“Conflito Trabalho –Família”</i>	0.86	0.88
Fator 3	<i>“Atividade Operacional”</i>	0.87	0.88
Fator 4	<i>“Exigências do ambiente de trabalho”</i>	0.81	0.81
Fator 5	<i>“Imagem Social”</i>	0.71	0.72
Fator 6	<i>“Ambiguidade e incerteza”</i>	0.64	0.82
Fator 7	<i>“Relações interpessoais”</i>	0.69	0.80

4.3.1.2 Escala de Stress na Função Organizacional

O questionário ESFO é constituído por dez fatores como ilustra o Quadro nº 5. De acordo com Udai Pareek (2004) os dez fatores têm como objetivo medir e caracterizar os diferentes fontes de *stress* no desempenho de uma função. O dados recolhidos permite-nos verificar a perceção de *stress* dos militares relativamente aos diferentes fatores. Estas respostas foram obtidas numa escala tipo Likert, de 5 pontos, variando entre o valor 1 “Nunca ou raramente vejo as coisas desta maneira” e o valor 5 “Vejo sempre as coisas desta maneira”.

Quadro n.º 5 Tabela representativa dos fatores referentes ao questionário ESFO.

Fator	Tema	Definição	Item
Fator 1	<i>“Distância entre funções”</i>	Conflitos entre duas funções que uma pessoa pretende assumir.	1;11;21;31;41
Fator 2	<i>“Estagnação na função”</i>	Permanecer demasiado tempo na mesma função.	2;12;22;32;42
Fator 3	<i>“Conflito de Expetativas na função”</i>	Expetativas sobre determinada função que não correspondem ao desejado	3;13;23;33;43
Fator 4	<i>“Desgaste na função”</i>	Sentir que as funções importantes estão a ser desempenhadas por outros em funções diferentes.	4;14;24;34;44
Fator 5	<i>“Sobrecarga na função”</i>	Quando a pessoa sente que existem demasiadas expetativas sobre a função	5;15;25;35;45
Fator 6	<i>“Isolamento na função”</i>	Isolamento entre pessoas em diferentes funções na organização.	6;16;26;36;46
Fator 7	<i>“Inadequação Pessoal”</i>	Sentimento de não ter capacidades suficientes para a função	7;17;27;37;47
Fator 8	<i>“Conflito individual na função”</i>	O conflito surge dos conceitos individuais e expetativas de si próprio no desempenho dos seus papéis de trabalho.	8;18;28;38;48
Fator 9	<i>“Ambiguidade da função”</i>	Resulta das atuais expetativas de quem desempenha a função por outros	9;19;29;39;49
Fator 10	<i>“Inadequação de recursos”</i>	Sentimento que as pessoas têm em relação aos recursos adequados para desempenhar a sua função	10;20;30;40;50
Geral			(todos os 50 itens)

Tendo em conta que o questionário ESFO foi traduzido e adaptado à população da GNR, houve a necessidade de seguir a metodologia recomendada para a sua validação, que consistiu nos seguintes passos: tradução e confrontação dos significados com vários peritos (Comissão de Validação) e aplicação de um pré-teste.

A consistência foi determinada para cada fator através da aplicação do coeficiente Alpha de Cronbach, como ilustra o Quadro n.º 6. Os valores obtidos são aceitáveis para

prosseguir este tipo de trabalho de investigação, tendo-se alguma prudência na análise dos fatores o $< 0,70$ (Maroco, 2003).

Quadro n.º 6 Resultados do coeficiente de Alpha de Cronbach (ESFO)

Fator	Tema	presente estudo
Fator 1	<i>“Distância entre funções”</i>	0,69
Fator 2	<i>“Estagnação na função”</i>	0,79
Fator 3	<i>“Conflito de Expetativas na função”</i>	0,77
Fator 4	<i>“Desgaste na função”</i>	0,63
Fator 5	<i>“Sobrecarga na função”</i>	0,84
Fator 6	<i>“Isolamento na função”</i>	0,73
Fator 7	<i>“Inadequação Pessoal”</i>	0,67
Fator 8	<i>“Conflito individual na função”</i>	0,62
Fator 9	<i>“Ambiguidade da função”</i>	0,64
Fator 10	<i>“Inadequação de recursos”</i>	0,73
Geral		0,96

4.4 Pré-Teste ao inquérito

Numa primeira fase, o inquérito foi amplamente discutido com o Orientador do Trabalho de Investigação e, numa segunda fase foi aplicado a 30 indivíduos com características semelhantes à amostra do estudo. Este pré-teste procurou garantir que todas as questões eram facilmente compreendidas e o tempo de resposta do mesmo não era demasiado elevado. Verificou-se que o questionário foi facilmente compreendido pelo que a este não se efetuou qualquer alteração.

4.5 Inquérito Final

Como ilustra o Apêndice N , o inquérito final é constituído por três partes, sendo que a primeira parte deste é constituída por 12 questões que incidem sobre dados sociodemográficos, nomeadamente: “Idade”; “género”; “ anos de serviço”; ”habilitações literárias” entre outros. A segunda parte do inquérito é constituída pela escala de *stress* em contexto policial, com 65 questões, (e.g., “adaptação à profissão“) e escala com valores ente 1 (não me causa pressão) e 5 valores (causa-me demasiada pressão). A terceira parte do questionário é constituída por 50 questões, (e.g., “sinto-me desgastado no meu papel“) e tem uma escala que varia de 1 (Nunca ou raramente vejo as coisas desta maneira) e 5 (Vejo sempre as coisas desta maneira), que corresponde à escala de *stress* na função organizacional.

Numa fase posterior, o inquérito foi aplicado à amostra desta investigação por método indireto (Quivy e Campenhoudt, 2005) no dia 24 de junho e a sua recolha feita no dia 12 de julho. Posteriormente os dados obtidos foram introduzidos no programa estatístico SPSS com o objetivo de os analisar e obter fundamentação para as hipóteses da presente investigação.

4.6 Caraterização do Universo

Na realização da presente investigação, o questionário foi aplicado aos militares pertencentes a dois Destacamentos Territoriais e seus respetivos Postos Territoriais, pertencendo estes a diferentes Comandos Territoriais. O Universo em análise é portanto constituído por militares que desempenham essencialmente funções de patrulheiro, visto esta ter maior interesse para os objetivos da presente investigação. Assim a população alvo está situada nos dois Destacamentos Territoriais, Guarda e Almada, que diferem entre si nas diferentes vertentes verificadas na parte teórica.

4.7 Dimensão da Amostra

Como referido anteriormente, a aplicação do inquérito contemplou apenas os militares que na sua atividade diária realizam patrulhamento, pois estes encontram-se em pleno contato com a realidade operacional da GNR. A presente investigação tem por finalidade comparar dois Destacamentos que se encontram em zonas geográficas distintas. A amostra é constituída por militares do DTer Guarda e militares do DTer Almada e isto pois uma é de carater urbano e outra de carater rural.

Assim, foram aplicados inquéritos no Destacamento Territorial da Guarda⁴³, zona mais rural, sendo este constituído no seu total por 141 militares⁴⁴. Foram contemplados para este estudo 87 militares que se encontram nos Postos Territoriais e que exercem funções operacionais.

No que concerne ao Destacamento Territorial de Almada⁴⁵, zona mais urbana, este é constituído por 198 militares⁴⁶ no total dos quais 158 se encontram nos Postos Territoriais com funções operacionais, sendo esta a amostra analisada neste Destacamento.

Tabela nº 1 População em estudo.

	Total Efetivo	Dimensão da Amostra	Amostra Recolhida	% recolhida
Guarda	141	87	37	42,53%
Almada	198	158	56	35,44%
Total	339	245	93	37,96%
GNR	22.490	245	93	1.1%

⁴³ Ver Apêndice A

⁴⁴ Dados Disponibilizados pelo Comandante de Destacamento Territorial da Guarda, não se incluindo civis com funções na Guarda.

⁴⁵ Ver Apêndice A

⁴⁶ Dados Disponibilizados pelo Comandante de Destacamento Territorial de Almada, não se incluindo civis com funções na Guarda.

Apesar do objetivo principal nesta fase ser o de aplicar o questionário a todos os militares com função de patrulheiro, tal não foi possível, considerando-se para tal os dados recolhidos por todos os questionários finalizados pelos militares pertencentes a estes Destacamentos (Tabela n.º 1).

4.8 Procedimentos

A metodologia seguida neste estudo teve por base a recolha de dados junto dos militares pertencentes a dois DTer (Guarda e Almada) que têm como principal função o serviço externo, ou seja realização de patrulhamento e patrulha às ocorrências. A recolha de dados foi realizada através da aplicação de um inquérito elaborado, constituído por três questionários-instrumentos (Sociodemográfico, EFSCP e ESFO). Para aplicação do inquérito aos respetivos militares foi solicitado autorização aos respetivos comandantes de Destacamento. Para preenchimento dos respetivos questionários foi criada uma página Web, sendo possível o acesso a este através de um *link* enviado aos comandantes de Destacamento. Para além desta, foram também entregues questionários em formato de papel, para colmatar o baixo número de respostas obtidas via Web existente num dos DTer em questão.

No questionário estava presente uma breve explicação dos objetivos do mesmo e algumas instruções de coordenação para a sua elaboração. Para o preenchimento deste questionário, foi garantida a confidencialidade dos inquiridos, visto não ser exigido a identificação do militar para preenchimento do mesmo.

4.9 Procedimentos e técnicas estatísticas utilizadas

De forma a ser possível a análise de dados, procedeu-se inicialmente à verificação das qualidades psicométricas dos instrumentos de medida do presente estudo. A precisão das escalas foi avaliada pela medida de consistência interna – Alfa de Cronbach. A escala EFSCP (65 itens) (Apêndice E) e a escala ESFO (50 itens) (Apêndice F) apresentam valores $> 0,5$ ($=0,972$ e $=0,963$, respetivamente), pelo que se aceitam as escalas como tendo boa consistência interna⁴⁷ (Cortina, 1993).

⁴⁷ Ver Apêndice E e Apêndice F

Posteriormente, tendo por base uma medida de localização de tendência central, a média aritmética realizou-se o somatório das observações retiradas da amostra, diferenciando os dados obtidos nas diferentes variáveis nominais, como é o caso do “Destacamento”, ou de grau de concordância nas escalas de Likert aplicadas, nas escalas de stress. As médias obtidas foram depois comparadas de forma a observar variações nos resultados nas diferentes variáveis comparadas. No sentido de avaliar a relação existente entre as variáveis de interesse, no que toca à força e direção, foram feitos coeficientes de correlação. Esta é uma estatística que permite avaliar a magnitude e direção da associação entre duas variáveis, sem qualquer assunção de funcionalidade entre estas (dependência entre variáveis). A estatística mais comum para medir o grau de associação entre as duas variáveis é o Coeficiente de correlação do produto dos momentos de Pearson, vulgo Coeficiente de Correlação de Pearson (Steel & Torrie, cit por Maroco & Bispo, 2005). Esta análise foi feita entre as variáveis presentes no questionário sociodemográfico e as escalas de stress. De forma a verificar, após a análise de correlações, quais os fatores mais fortemente implicados na explicação dos resultados obtidos, foi feita uma análise de regressão simples. Este modelo debruça-se sobre a relação do tipo linear entre a variável independente (escala de stress EFSCP ou ESFO) e a variável dependente (sendo “Destacamento”, “anos de serviço” e “horas de trabalho” as mais relevantes de análise). Este tipo de análise permite-nos explicar o nível de variância que é explicado por cada uma das variáveis

No decorrer da presente investigação, para organização e respetivo tratamento estatístico foram utilizados diversos programas informáticos. Com a utilização do Microsoft Office Word foi possível redigir o presente Relatório Científico e através do Microsoft Office Excell o respetivo tratamento de dados. Por último foi utilizado o programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) na sua versão 21, o que permitiu o tratamento dos dados estatísticos para sustentação das respostas às hipóteses da presente investigação.

Capítulo 5

Resultados do Trabalho da Investigação Empírica

5.1 Introdução

Ao longo do presente capítulo será feita a apresentação, análise e discussão dos resultados obtidos nos inquéritos aplicados aos militares da GNR. Toda a informação aqui presente foi organizada e trabalhada através de programas informáticos com vista a fornecer resposta às questões de partida deste trabalho.

A análise descritiva é feita com o intuito de resumir e apresentar os dados observados, através de quadros, gráficos ou índices numéricos que facilitem a sua interpretação (Maroco & Bispo, 2005).

Para tratamento dos dados recolhidos, foi utilizado o programa *Excel* e o programa SPSS, sendo que os dados obtidos através deste se apresentam de seguida na forma de quadros, tabelas, gráficos e texto corrido.

5.2 Caracterização Socio-demográfica da Amostra

A amostra dos 93 inquiridos pertencem a dois Destacamentos diferentes, 37 do DTer Guarda e 56 do DTer Almada. Relativamente à amostra geral, 39,8% pertencem ao DTer da Guarda e 60,2% ao de Almada; apenas 5 dos 93 inquiridos são do género feminino, perfazendo 5,4% da amostra, com os restantes 88 (94,6%) do género masculino. Em relação ao estado civil 31,2% dos elementos são solteiros, 50,5% casados, 6,5% viúvos e 11,8% habitam com companheiro; 52,7% afirmam ter filhos e 47,3% não. No que toca à idade dos militares no geral, 4,3% tem menos de 21 anos, 32,4% tem entre 21 e 30 anos de idade, 36,6% entre 31 e 40 anos de idade, 20,4% entre 51 e 50 e 6,5% mais de 50 anos de idade. As habilitações literárias dividem-se entre 6,5% dos elementos com qualificações

inferiores ao 9º ano de escolaridade, 91,4% com habilitações entre o 9º e o 12º anos de escolaridade, e os restantes 2,2% possuem grau de licenciatura. Já relativamente aos anos de serviço, 50,5% são militares da GNR há um tempo compreendido entre 1 a 9 anos, 29,0% entre 10 a 20 anos e 20,4% entre 21 a 29 anos de serviço. O posto dos militares está dividido entre 45,5% Guardas, 14% Guarda Principal, 21,5% Cabo de Curso, 16,1% Cabo de Antiguidade e 3,2% Cabo Chefe. Analisando as horas de trabalho semanais, 9,7% dos inquiridos afirma trabalhar menos de 40 horas semanais, 16,1% entre 40 a 44 horas semanais, 33,3% entre 45 a 49 horas semanais e 40,% mais que 50 horas semanais. Por fim, em relação ao tempo efetivo no posto, 30,1% dos militares encontra-se colocado no local há menos de 2 anos, 24,7% entre 2 a 5 anos, 21,5% entre 5 e 10 anos e 23,7% há mais de 10 anos.

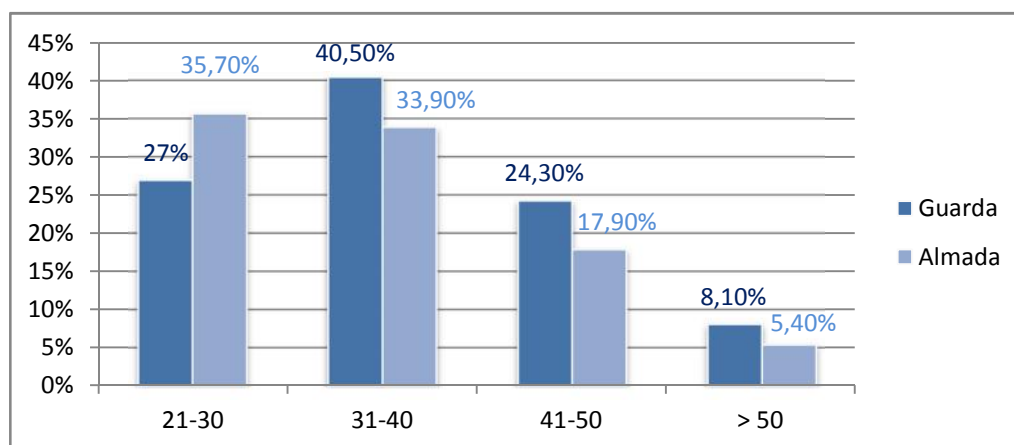


Figura n.º 9 Idade dos militares nos DTer.

Analisando os destacamentos separadamente, da sua caracterização ressaltam diferenças quanto às diferentes variáveis.

Relativamente à idade dos militares (Figura n.º 9), 27% dos inquiridos do Destacamento da Guarda têm uma idade compreendida entre 21 e 30 anos, 40,5% entre os 31 e 40 anos, 24,3% entre 41 e 50 anos e 8,1% mais que 50 anos de idade. Já no Destacamento de Almada, 35,7% dos inquiridos têm ente 21 e 30 anos, 33,9% entre 31 e 40 anos, 17,9% entre 40 anos e 5,4% mais que 50 anos de idade.

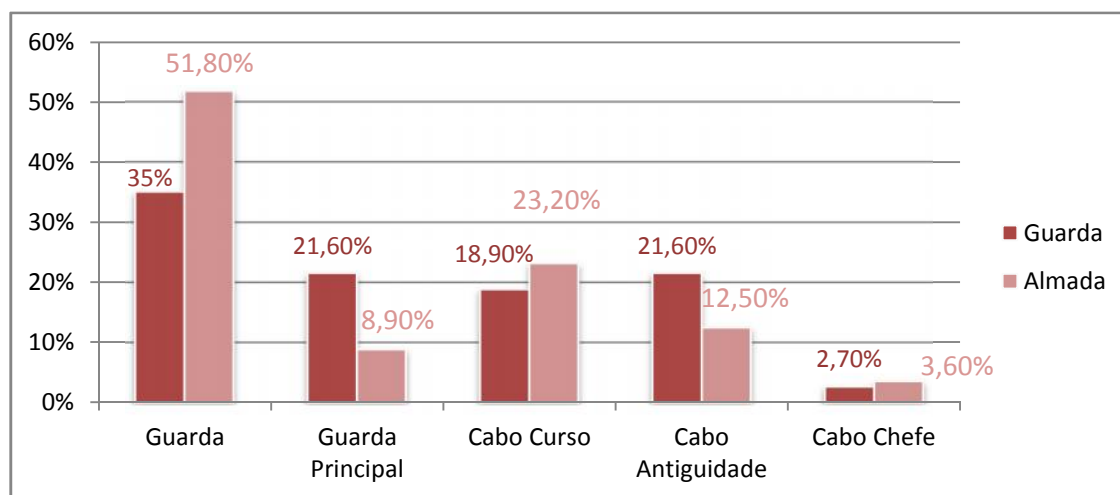


Figura n.º 10 Posto dos inquiridos.

Em relação ao posto, as frequências diferem também, como mostra a Figura n.º 10. No Destacamento da Guarda, 35% dos inquiridos ocupam o posto de Guarda, 21,6% de Guarda Principal, 18,9% de Cabo de Curso, 21,6% Cabo de Antiguidade e 2,7% Cabo Chefe. Já no Destacamento de Almada, 51,8% dos inquiridos ocupam o posto de Guarda, 8,9% de Guarda Principal, 23,2% de Cabo de Curso, 12,5% de Cabo por Antiguidade e 3,60% de Cabo Chefe.

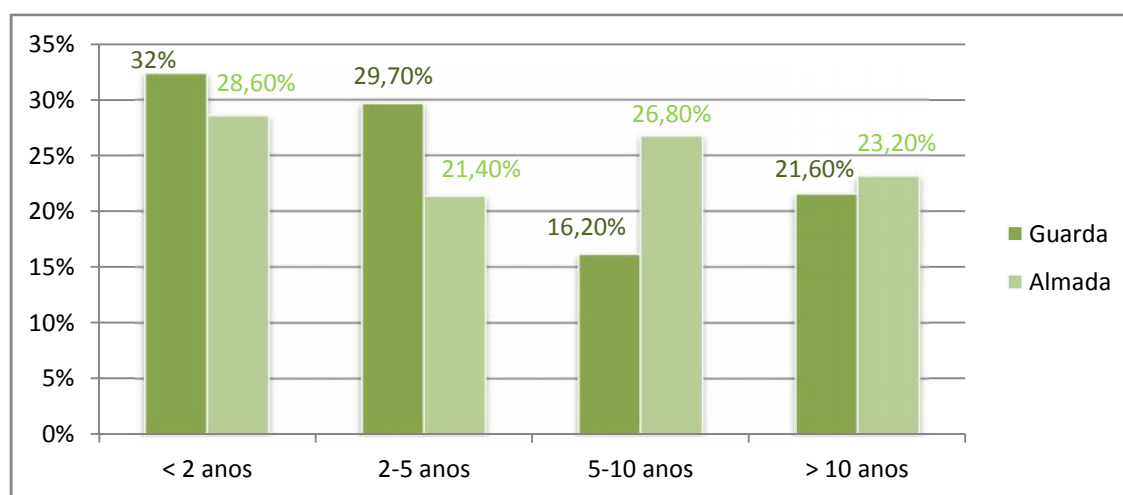


Figura n.º 11 Tempo efetivo no posto.

A Figura n.º 11 ilustra o tempo efetivo no posto. Relativamente ao Destacamento da Guarda, 32% dos inquiridos encontra-se efetivo no local há menos de 2 anos, 29,7% efetivo entre 2 e 5 anos, 16,2% entre 5 e 10 anos e 21,6% mais que 10 anos. Já no

Destacamento de Almada, 28,6% dos inquiridos é efetivo no posto há menos de dois anos, 21,4% entre 2 e 5 anos, 26,4% entre 5 e 10 anos, e 23,2% há mais de 10 anos.

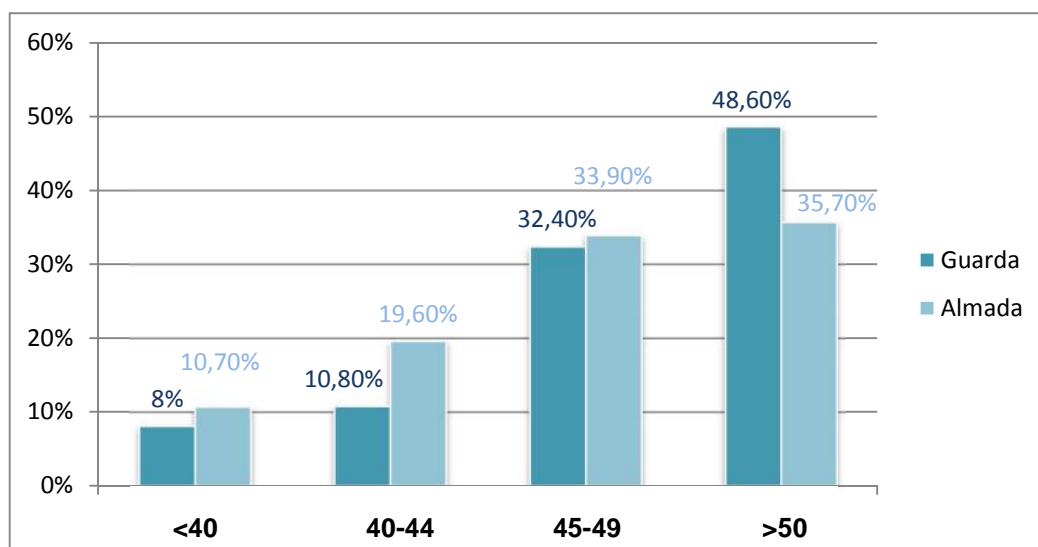


Figura n.º 12 Número de horas de trabalho semanais.

De acordo com a Figura n.º 12 no Destacamento da Guarda, 8% dos inquiridos afirma trabalhar menos de 40 horas semanais, 10,8% entre 40 e 45 horas semanais, 32,4% entre 45 e 49 horas semanais e 48,6% mais que 50 horas semanais. Já no Destacamento de Almada, 10,7% dos inquiridos afirma trabalhar menos de 40 horas semanais, 19,6% entre 40 e 45 horas semanais, 33,9% entre 45 e 49 horas semanais, e 35,7% mais que 50 horas semanais.

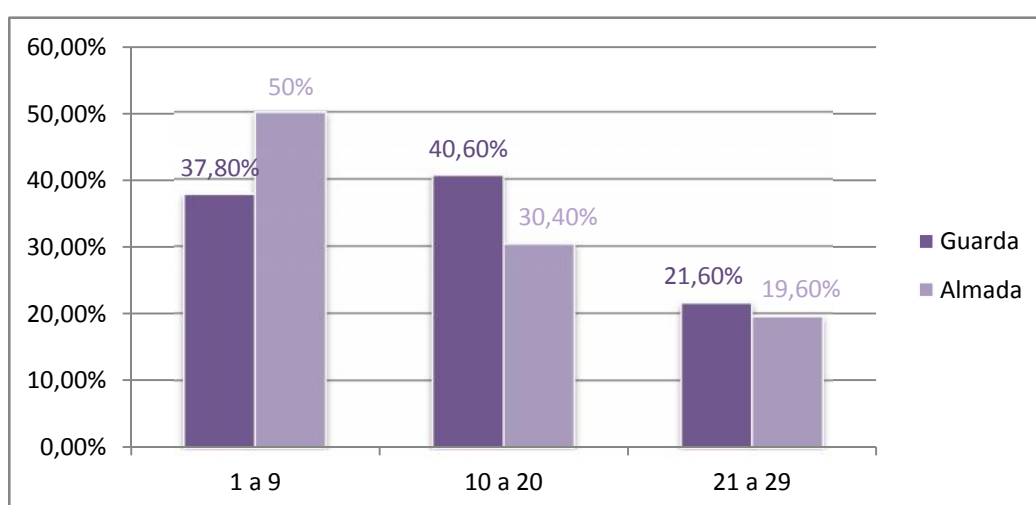


Figura n.º 13 Anos de serviço.

A Figura n.º 13 ilustra que no Destacamento da Guarda, 37,8% dos inquiridos pertence à GNR entre 1 a 9 anos, 40,6% entre 10 a 20 anos, e 21,6% entre 21 e 29 anos. Já no Destacamento de Almada, 50% dos inquiridos têm entre 1 a 9 anos de serviço, 30,4% entre 10 a 20 anos de serviço, e 19,6% entre 21 e 29 anos de serviço.

5.3 Apresentação, Análise e Discussão de Resultados

Como já referido no Capítulo 4, na presente investigação foi utilizado o questionário EFSCP e o questionário ESFO dos quais foi possível obter informações para sustentar ou refutar as hipóteses definidas.

De acordo com a análise efetuada aos *outputs* retirados do SPSS, e após a realização de análise descritiva dos dados, é possível verificar as diferenças existentes nos graus de concordância⁴⁸ com as afirmações em ambas as escalas

5.4 Análise de correlações

Através da análise de correlações, pretendeu-se averiguar a existência de uma associação entre as médias de valores das duas escalas de *stress*, em relação ao DTer de Guarda e Almada, bem como das outras englobadas neste estudo, como é o caso da idade, dos anos de serviço, horas de trabalho semanais, entre outros apresentados. O objetivo geral destas associações passa assim por determinar se certa medida tomada em relação ao fator de *stress* irá ser afetada por alterações numa outra variável, sendo a título do exemplo a idade do militar.

Assim, efetuando uma análise de correlações⁴⁹, nomeadamente de Pearson, é possível verificar a existência de várias relações significativas e que devem ser tomadas em consideração. O Destacamento está correlacionado com o fator “gestão interna” da EFSCP ($r=0.311$, $p < 0,01$) e com a “imagem social” ($r=0.212$, $p < 0,05$). Já em relação à idade dos militares, esta encontra-se correlacionada com o fator “atividade operacional” ($r=0,228$, $p < 0,05$). Por fim, as “horas de trabalho semanais” estão positivamente correlacionadas com o fator “conflito trabalho-família” ($r=0.317$, $p < 0,01$).

⁴⁸ Ver Apêndice E e Apêndice F.

⁴⁹ Ver Apêndice G e Apêndice H.

Já na análise correlacional feita à ESFO, observa-se um padrão de correlações da variável Destacamento com 8 dos 10 fatores da escala: “estagnação na função” ($r=0,240$, $p<0,05$), “desgaste na função” ($r=0,274$, $p<0,01$), “inadequação pessoal” ($r=0,305$, $p<0,01$), “conflito individual na função” ($r=0,253$, $p<0,01$), “inadequação de recursos” ($r=0,238$, $p<0,05$), “sobrecarga na função” ($r=0,287$, $p<0,01$) e “isolamento na função” ($r=0,224$ e $p<0,05$). Já as horas de trabalho semanais têm uma correlação de $r=0,262$ com o fator “distância entre funções” ($p<0,05$).

Com os resultados obtidos após a realização de correlações bivariadas, efetuou-se uma análise de regressão linear, com o objetivo de averiguar a força e direção explicativas de cada um dos fatores, nas escalas de stress aplicadas. Pretende-se assim compreender quais os fatores mais fortemente implicados na explicação dos resultados obtidos nas escalas de Stress, como se verifica na Tabela nº 2.

Tabela nº 2 Análise de regressão Linear (EFSCP)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,585	,717		3,606	,001
Destacamento	,373	,153	,259	2,431	,017
Género	-,425	,338	-,136	-1,258	,212
Idade	,129	,153	,178	,839	,404
Estado Civil	-,080	,061	-,135	-1,296	,198
Anos de Serviço	,024	,021	,279	1,134	,260
Posto	-,188	,105	-,334	-1,797	,076
Distancia residência-trabalho	-,048	,124	-,043	-,390	,698
Horas de Trabalho Semanais	,150	,082	,208	1,829	,071
Tempo Efetivo no Posto	,026	,078	,043	,337	,737
a. Dependent Variable: Média EFSCP					

Analisando os resultados obtidos, é possível verificar que, tal como constatado nas correlações de Pearson, as variáveis mais explicativas dos resultados obtidos na EFSCP (Tabela nº 2) são o Destacamento ($\beta = 0,259$), os anos de serviço ($\beta = 0,279$) e as horas de trabalho semanais ($\beta = 0,208$), tendo todos uma força de associação positiva. Já a variável posto apresenta uma associação negativa com os resultados obtidos na Escala ($\beta = -0,334$).

Já para a ESFO (Tabela n.º 3), as variáveis de saliência explicativa positiva são, mais uma vez, Destacamento ($\beta = 0,286$), anos de serviço ($\beta = 0,448$) e horas de trabalho semanais ($\beta = 0,234$). Já no sentido inverso, temos uma força explicativa por parte da variável posto ($\beta = -0,282$).

Tabela n.º 3 Análise de regressão linear (ESFO)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,433	,653		2,194	,031
Destacamento	,379	,140	,286	2,708	,008
Género	,116	,308	,040	,377	,707
Idade	-,107	,140	-,160	-,762	,448
Estado Civil	-,101	,056	-,187	-1,814	,073
Anos de Serviço	,036	,019	,448	1,842	,069
Posto	-,146	,095	-,282	-1,530	,130
Distancia residencia-trabalho	-,166	,113	-,159	-1,466	,146
Horas de Trabalho Semanais	,155	,075	,234	2,079	,041
Tempo Efectivo no Posto	,035	,071	,062	,488	,627
a. Dependent Variable: Geral					

5.5 Análise da Hipótese 1

Verificando então a saliência das variáveis apontadas, procedeu-se a uma análise das médias comparadas relativas às mesmas, no que toca aos fatores causadores de stress em contexto policial, obtidos através da EFSCP, numa tentativa de compreender quais os fatores mais afetados pelas ditas variáveis⁵⁰, como se pode observar na Figura n.º 14. Assim, é possível observar que a variável “horas de trabalho semanais” obtém os seus valores mais altos nos fatores “gestão interna” ($x_m=3,4346$) e “conflito trabalho família” ($x_m=3,3297$). Mais especificamente na variável “conflito trabalho família”, observa-se que

⁵⁰ Ver Apêndice J.

os valores médios relatados na Escala de Stress aumentam com valores superiores de “horas de trabalho semanais”.

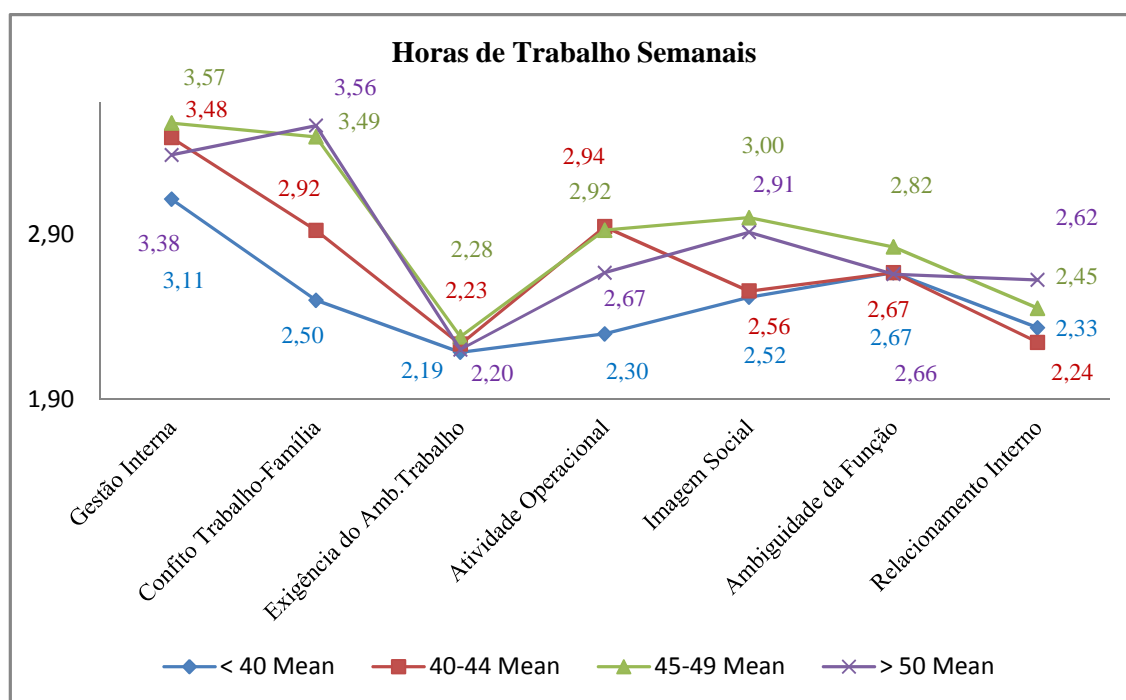


Figura n.º 14 Médias comparadas dos níveis de stress EFSCP e Horas semanais de trabalho

Para verificar a existência de uma relação significativa entre estas duas variáveis (“Conflito Trabalho-Família” e “Horas de Trabalho Semanais”), recorreu-se ao coeficiente de correlação de Pearson de forma a quantificar a intensidade e a direção da associação entre as variáveis. Verifica-se a existência de uma correlação significativa ($p < 0,01$) e de força positiva ($r=0,317$)⁵¹

⁵¹ Ver Apêndice L.

5.6 Análise da Hipótese 2

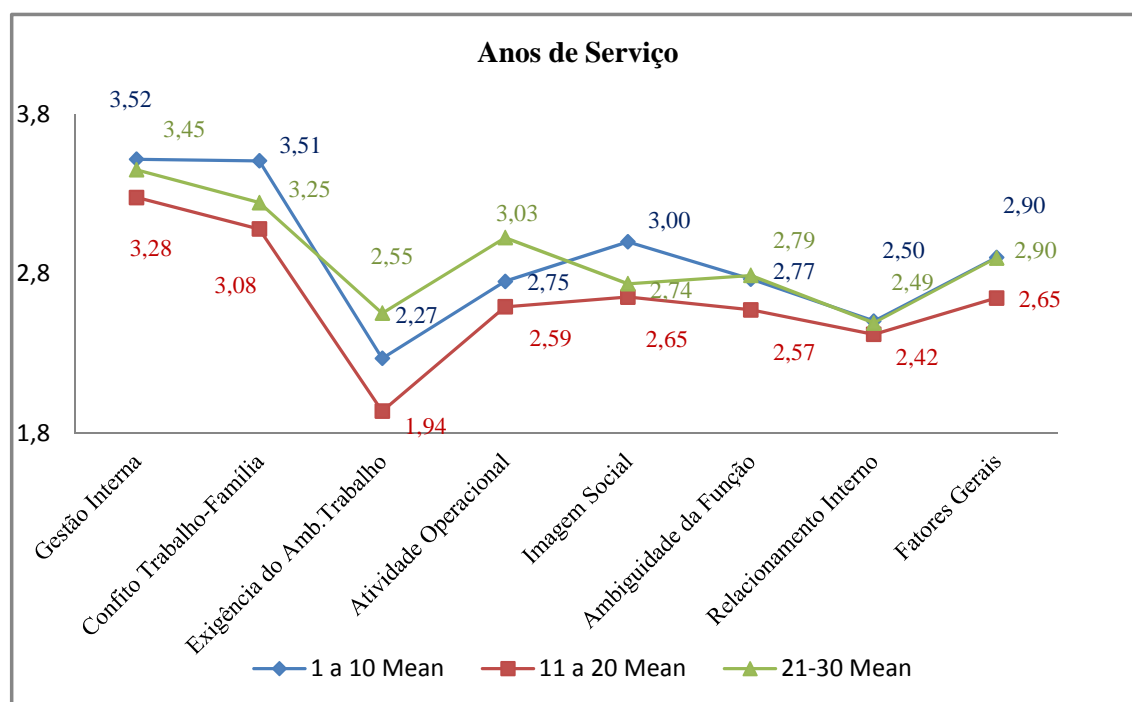


Figura n.º 15 Médias comparadas dos Anos de Serviço com EFSCP.

Como ilustra a Figura n.º 15, foi feita a análise de médias comparadas dos resultados obtidos na segunda variável de relevância, “Anos de Serviço”, em relação aos Fatores de Stress em Contexto Policial. Verifica-se que os valores mais elevados de *stress* geral dos fatores, a nível geral, se encontram situados nos extremos da variável “anos de serviço”. Desta forma, é ao nível dos anos de serviço “1 a 10” e “21 a 30” que se encontram os valores de *stress* relatados como mais elevados ($x_m=2,9022$ e $x_m=2,8991$, respetivamente), comparativamente à média ($x_m=2,8278$)⁵².

Ainda, de acordo com a Figura n.º 15, quanto ao nível específico verifica-se nos seguintes fatores de *stress* na função: “gestão interna”, com valores de $x_m=3,5177$ para o nível 1 a 10 anos de serviço e $x_m=3,4518$ para o nível 21 a 30 anos de serviço; “conflito trabalho-família”, com $x_m=3,5071$ para o nível 1 a 10 anos de serviço e $x_m=3,2456$ para o nível 21 a 30 anos de serviço. De ressaltar também dois *stressores* considerados mais salientes num nível etário específico: a “imagem social”, com média de respostas $x_m=2,8459$, obtém uma média de respostas de $x_m=3,00$ no nível 1 a 10 anos, na variável

⁵² Ver Apêndice K

“Anos de Serviço”, enquanto o fator “atividade operacional” ($x_m=2,7616$), tem no nível 21-30 de anos de serviço a sua média de respostas mais elevada ($x_m=3,0263$).

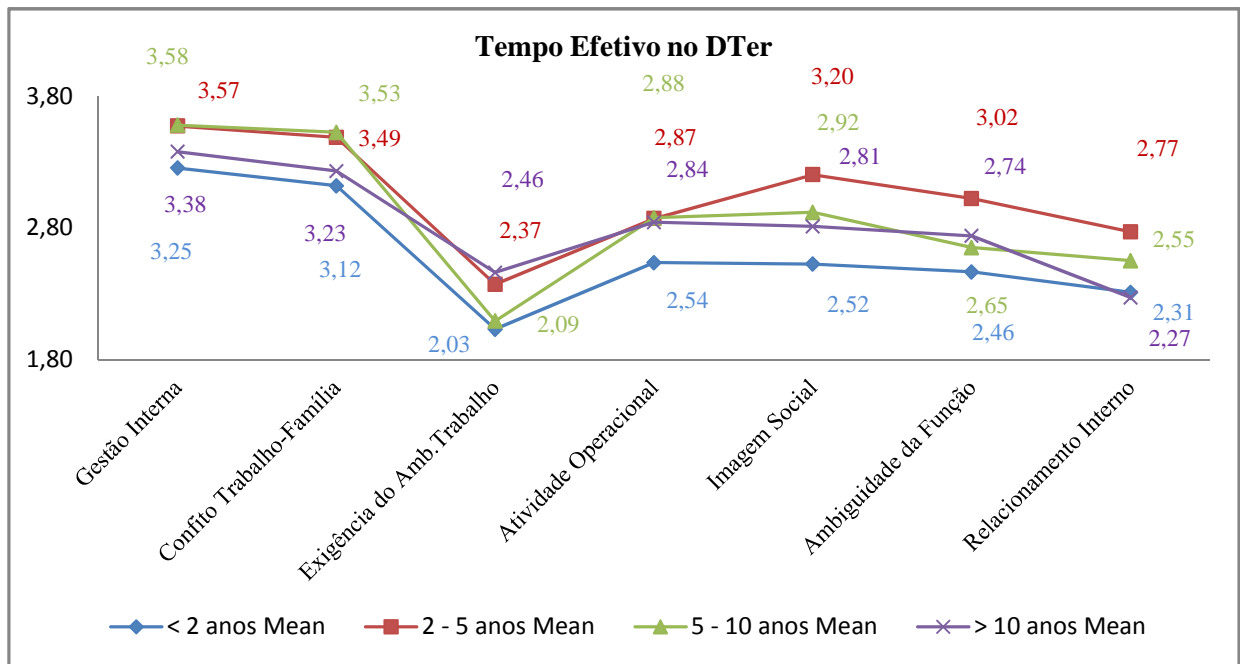


Figura n.º 16 Médias comparadas do Tempo Efetivo no Dter com EFSCP

No sentido em que, juntamente com “anos de serviço”, a variável “tempo efetivo no posto” faz parte da caracterização da dimensão operacional, procedeu-se à análise das médias comparadas dos resultados obtidos na variável, em relação aos fatores de *Stress* na escala de fontes de stress em contexto policial, conforme Figura n.º 16. Da análise verifica-se que não existem diferenças significativas relatadas em relação aos diferentes anos de serviço, sendo que os valores ao longo da variável se aproximam da média tanto a nível geral como nos fatores específicos da escala⁵³. De ressaltar ainda que, mais uma vez, os fatores “gestão interna” e “conflito trabalho-família” são aqueles que obtêm valores de resposta mais elevados na generalidade dos níveis de tempo efetivo no DTer. O fator “exigências do ambiente de trabalho” verifica-se como sendo o fator de stress menos significativo para a variável.

⁵³ Ver Apêndice M.

5.7 Análise da Hipótese 3 e Hipótese 4

Como se verifica na Figura n.º 17, as médias (x_m) observadas para os diferentes 7 fatores obtidas do questionário EFSCP têm valores médios, na sua totalidade, mais elevados no Destacamento de Almada que no Destacamento da Guarda. Assim, os índices de Stress em Contexto Policial são superiores, tanto a nível fatorial como geral, no Destacamento de Almada, comparativamente com o da Guarda ($x_m=3,0445$ vs $x_m=2,7069$)⁵⁴.

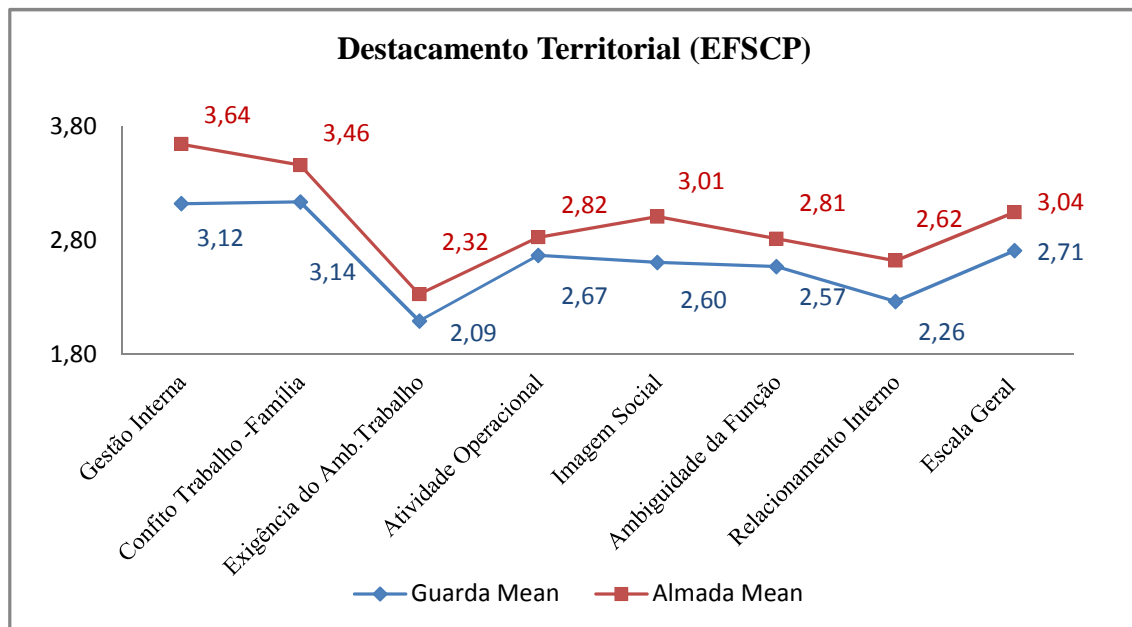


Figura n.º 17 Médias comparadas dos níveis de Stress nos DTer (EFSCP)

Comparativamente à média dos sete fatores específicos, observa-se que “gestão interna” e “conflito trabalho-família” ocupam uma posição de destaque, no sentido em que se situam consideravelmente acima da média de fatores; sendo que esta é de $x_m=2,82$, os fatores específicos têm uma média de $x_m=3,43$ e $x_m=3,33$, respetivamente.

Verifica-se ainda que, tanto para o DTer da Guarda como para o de Almada, os fatores de maior significância na escala de *Stress* em contexto policial são “gestão interna” ($x_m=3,12$ e $x_m=3,64$) e “conflito trabalho família” ($x_m=3,14$ e $x_m=3,46$); assim, apesar de os

⁵⁴ Ver Apêndice I.

valores médios de perceção de stress diferirem, estes têm, potencialmente, a mesma fonte principal.

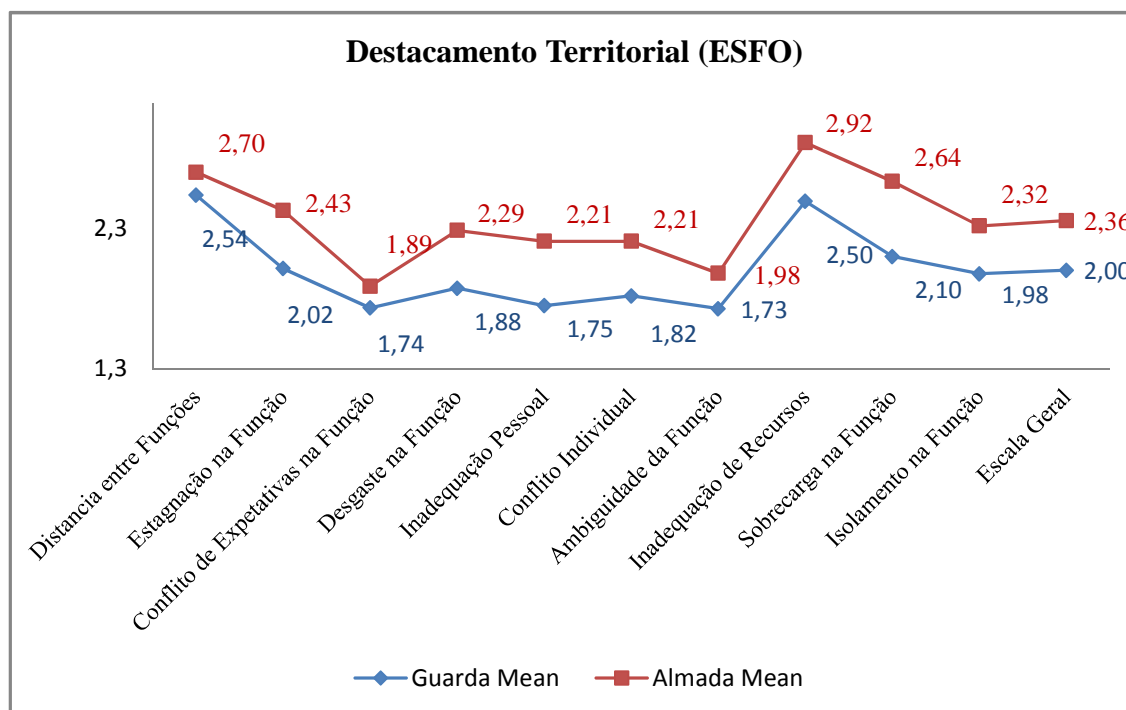


Figura n.º 18 Médias comparadas dos níveis de stress nos DTer (ESFO)

A Figura n.º 18 reporta-se à escala de stress na função organizacional. Em consonância com a EFSCP, verifica-se níveis de valores médios de stress mais elevados para todos os fatores no DTer de Almada que os da Guarda. De uma forma geral, o DTer de Almada apresenta uma média de valores 2,35, enquanto que o da Guarda é de $x_m=2,00$.

Mais uma vez em consonância com a escala anterior, também em ambos os DTer os fatores localizados acima da média geral são os mesmos. Assim, tanto para a Guarda como para Almada, os seguintes fatores, respetivamente, apresentam média de valores elevados em relação à média: distância entre funções ($x_m=2,54$ e $x_m=2,70$), inadequação de recursos ($x_m=2,49$ e $x_m=2,92$) e sobrecarga na função ($x_m=2,10$ e $x_m=2,64$)⁵⁵.

Mais uma vez, observa-se que em ambos os DTer os fatores de stress com média de valores mais elevados são os mesmos, sendo que estes variam na sua intensidade, de maneira que é no Destacamento de Almada que se observam maiores índices de stress.

⁵⁵ Ver Apêndice I.

5.8 Discussão de Resultados

Abordando a relação de implicação verificada entre as “Horas de Trabalho Semanais” do militar e o stress causado pelo “Conflito Trabalho-Família”, é possível retirar algumas ilações conclusivas. Lindgard e Francis (2004) realizaram uma investigação na temática, concluindo que a quantidade de horas de trabalho é um dos principais stressores implicados no *burnout*, já que têm um impacto significativo na exaustão através do conflito trabalho-família; o facto do indivíduo trabalhar muitas horas aumenta a experiência de conflito e diminui as oportunidades de recuperar recursos, como recuperar a energia, o que por sua vez origina tensão e stress. De forma breve, a investigação verificou que as características do trabalho, como sendo as horas de trabalho semanais, funcionam com fatores stressores, levando a que o indivíduo encontre dificuldades em balancear as exigências dos vários papéis. Tendo por base o modelo de conservação dos recursos de Hobfoll (1989), o facto de o indivíduo despende muitos recursos num dos papéis (muitas horas no trabalho) implica que restarão poucos recursos para os restantes papéis, como é o caso do papel familiar, o que promove o conflito trabalho-família.

De acordo com a informação obtida, verificou-se que os níveis de stress percecionados pelos militares são mais elevados no DTer com área geográfica de competência mais urbana e com maior densidade populacional do que no DTer com área geográfica de competência mais rural. Em todos os fatores das escalas de stress usadas, foi possível verificar que os níveis de stress percecionados foram mais elevados no Dter da zona mais urbana e com maior índice de criminalidade. Ao contrário do concluído por Moderno (2012), é possível verificar que os militares percecionam maiores níveis de stress em zonas com maior densidade populacional e com maiores índices de criminalidade.

Através deste estudo é possível ainda concluir que os militares mais modernos (que iniciam carreira) e por sua vez os mais antigos (em fim de carreira) são os que percecionam maiores níveis de stress no que diz respeito à atividade operacional. No que diz respeito aos mais modernos, como estes ainda não se encontram totalmente familiarizados com as exigências da profissão e com a cultura organizacional da mesma é possível que exista

nestes algum receio e falta de confiança na realização de algumas tarefas relacionadas com a atividade operacional. Por sua vez os militares mais antigos acusam algum desgaste relativamente ao exercício da profissão. Talvez por compreenderem os riscos inerentes à atividade operacional têm alguma ansiedade relativamente ao término da sua carreira. Estes sentem que é altura de dar o lugar a camaradas mais novos, visto que na maior parte das vezes sentem que não se encontram capazes física e psicologicamente de resolver situações inopinadas que surgem no decorrer da atividade operacional.

É necessário também uma análise referente à relação entre os anos de serviço e a pontuação no fator “Imagem Social”. A necessidade de integração sofrida por parte do militar recém-chegado manifesta-se através de tentativas de integração no novo meio social de várias formas. Sendo uma delas a relação com as chefias, é de notar que este poderá ser um potenciador stressor, no sentido em que “obriga” o militar a passar por uma fase de adaptação às novas exigências. A necessidade de reconhecimento passa então por uma tentativa de cumprir à norma as exigências da função, e isto pois o militar da GNR deve ser um foco de exemplaridade na sua atuação.

Capítulo 6

Conclusões e Recomendações

6.1 Introdução

O presente trabalho foi desenvolvido de forma a dar resposta à pergunta de partida “Quais as características e os fatores influenciadores dos níveis de *stress* nos militares da GNR em diferentes dimensões socioprofissionais, operacionais e geográficas?”. Com a recolha de informação a nível teórico através de revisão bibliográfica, e informação prática, através de inquéritos, foi possível obter resposta para as perguntas derivadas e pergunta central.

No presente Capítulo final é feita a verificação das hipóteses, são apresentadas as conclusões do autor, recomendações e sugestões, as limitações existentes no decorrer da investigação e por último propostas para investigações futuras.

6.2 Verificação das Hipóteses

Com o decorrer da presente investigação foi possível a recolha de dados importantes, e que através da sua análise permitiu ao autor verificar as hipóteses enunciadas nos capítulos anteriores.

Desta forma, com a hipótese 1 levantada procurou-se saber se **“Os militares da GNR com mais horas de trabalho semanais percecionam maiores níveis de *stress* ao nível do conflito trabalho-família”** Esta hipótese foi validada por verificação da média obtida no questionário EFSCP e a variável “Horas de Trabalho Semanais “ (Figura n.º 14 e Tabela n.º 43). Relativamente a este verifica-se que a variável “Horas de Trabalho Semanais” obtém valores mais elevados nos fatores “Gestão Interna” e “Conflito Trabalho-

Família”, ($x_m=3,4346$) e ($x_m=3,3297$) respetivamente. Verifica-se ainda que na variável “Horas de Trabalho Semanais > 50 ” o valor mais elevado corresponde ao fator “Conflito Trabalho-Família” com um $x_m=3,5570$. Por outro lado, na variável “Horas de Trabalho Semanais < 40 ” verifica-se o valor mais baixo no fator “Conflito Trabalho-Família” ($x_m=2,5000$).

Relativamente à hipótese 2 procurou-se verificar se **“Os militares da GNR com menos de 10 anos de serviço percebem menores níveis de stress do que militares com mais de 21 anos de serviço”**, tendo esta sido refutada pela verificação da análise de correlações de Pearson obtida no questionário EFSCP e a variável “Anos de Serviço”. Através da Figura n.º 15 e Tabela n.º 44 verifica-se que na variável “Anos de Serviço 1-10” e “Anos de Serviço 21-30” é onde se encontram os valores de *stress* mais elevados ($x_m=2,9022$) e ($x_m=2,8991$) respetivamente. Os valores de *stress* mais elevados correspondem ao fator “Gestão Interna” ($x_m=3,5177$ e $x_m=3,4518$) para “Anos de Serviço 1-10” e “Anos de Serviço 21-30” respetivamente e “Conflito Trabalho-Família” ($x_m=3,507$ e $x_m=3,2456$) para “Anos de Serviço 1-10” e “Anos de Serviço 21-30” respetivamente.

Através da hipótese 3 formulada procurou-se verificar se **“Os militares do Destacamento Territorial de Almada experienciam maiores níveis de stress do que os militares do Destacamento Territorial da Guarda”**, tendo esta sido validada pelos valores obtidos na EFSCP e através da ESFO e a variável “Destacamento”. Assim através da Figura n.º 17, da Figura n.º 18, da Tabela n.º 41 e da Tabela n.º 42 verifica-se que em todos os fatores, “Almada” possui valores mais elevados. Na EFSCP, “Almada” apresenta valores que correspondem a maiores níveis de *stress* comparativamente com “Guarda” ($x_m=3,0445$ vs $x_m=2,7069$). Na ESFO verifica-se que “Almada” apresenta valores superiores comparativamente a “Guarda” ($x_m=2,3588$ vs $x_m=2,0042$), correspondendo a níveis de *stress* mais elevados.

Por último, com a hipótese 4 formulada procurou-se verificar se **“Os militares da Guarda Nacional Republicana têm fatores influenciadores específicos de stress”**, tendo esta sido validada através dos valores obtidos na EFSCP e na ESFO. Desta forma, como se verifica na Tabela n.º 41, em contexto policial, os fatores com valores mais elevados são “Gestão Interna” e “Conflito Trabalho-Família” ($x_m=3,4346$ vs $x_m=3,3297$ respetivamente). No que diz respeito ao desempenho da função na organização verifica-se que (Tabela n.º 42) os fatores com valores mais altos são “Distância entre Funções” e “Inadequação de Recursos” ($x_m=2,6387$ vs $x_m=2,7495$ respetivamente).

6.3 Resposta às Perguntas Derivadas

No início desta investigação foram elencadas algumas perguntas derivadas, pelo que se procurará nesta fase dar resposta às mesmas.

PD1: Quais as diferenças nos níveis de *stress* percecionados, nos militares da GNR quanto ao contexto socioprofissional?

Através da observação da Figura n.º 14 e Tabela n.º 43 podemos verificar que as exigências da profissão consubstanciam para o militar a perceção de maiores níveis de *stress* relativamente à “Gestão Interna” e “Conflito Trabalho-Família”. De facto exigências como horários semanais prolongados de trabalho obrigam o militar a despendar maior parte do seu tempo no desempenho da sua função ao invés com o seu círculo familiar e pessoal. Ocorrem muitas das vezes situações inopinadas em que o militar é chamado a atuar, e como tal muitas vezes, mesmo depois de o seu turno já ter acabado, este acaba por despendar do seu tempo pessoal para permanecer ainda na sua atividade profissional. Desta forma muitas das vezes é difícil para o militar planear a sua vida pessoal e familiar devido ao caráter imprevisível que caracteriza a sua profissão. Assim verifica-se que um elevado número de horas de trabalho semanais leva os militares a percecionarem maiores níveis de *stress* respeitante no fator “Conflito Trabalho-Família”. Em suma verifica-se que existem diferenças nos níveis de *stress* percecionados, nos militares da GNR quanto ao contexto socioprofissional.

PD2: Quais as diferenças nos níveis de *stress* percecionados, nos militares da GNR quanto ao contexto operacional?

Através da Figura n.º 15 e Tabela n.º 44 é possível fornecer resposta para a pergunta derivada formulada. As exigências da contexto operacional em que os militares se inserem, pelo facto de existir um elevado número de risco para a vida destes, leva a que estes percecionem elevados níveis de *stress*. De facto, o número de anos de serviço que o militar possui contribuem para a experiência que este tem da realidade operacional da atividade da GNR. Os militares com menos anos de serviço (1 a 10 anos) e os militares com mais anos de serviço (21 e 30 anos) percecionam maiores níveis de *stress* nos fatores “Gestão Interna” e “Conflito Trabalho- Família”. Os militares sentem que apesar destes cumprirem com as exigências da profissão na atividade operacional, em muitas situações resulta em

punições inadequadas para os infratores, existe uma deficiente proteção e salvaguarda ao militar assim como falta recursos humanos para cumprimento da missão. Como resultado da atividade operacional é exigido muitas vezes ao militar exceder as horas de trabalho, realizar serviço por turnos e ter com lidar com diversas situações desgastantes para este. Os militares mais modernos na organização percecionam maiores níveis de *stress* pelo facto de ainda não se encontrarem totalmente familiarizados com as exigências da profissão, em que muitas das vezes surgem situações novas em que não existem formas pré definidas para lidar com as mesmas. Por sua vez, o militares com mais anos de serviço percecionam maiores níveis de *stress* pelo facto de compreenderem os riscos inerentes à atividade operacional devido à sua experiência profissional ou por não se sentirem na totalidade das suas capacidades técnicas para o desempenho das suas funções. Verifica-se portanto que existem diferenças nos níveis de *stress* percecionados, nos militares da GNR quanto ao contexto operacional.

PD3: Quais as diferenças dos níveis de *stress* percecionados, nos militares da GNR quanto ao contexto geográfico?

Para responder a esta pergunta derivada, procurou-se verificar quais os níveis de *stress* percecionados pelos militares pertencentes aos dois Destacamentos em questão. Desta forma, observando a Tabela n.º 41 verifica-se que em contexto policial os militares pertencentes ao DTer com área geográfica de competência mais urbana (Almada) percecionam maiores níveis de *stress* comparativamente ao DTer com área geográfica de competência mais urbana (Guarda). Em todos os fatores da EFSCP, os níveis de *stress* percecionados apresentam valores mais altos no DTer Almada, sendo que os principais são “Gestão Interna” e “Conflito Trabalho-Família”. Através da Tabela n.º 42 verifica-se que relativamente à função que o militar tem na GNR, os níveis de *stress* percecionados são novamente mais elevados no Dter Almada, comparativamente com o DTer Guarda. Na ESFO verifica-se que os fatores com valores mais elevados são “Distância entre Funções”, “Inadequação de Recursos” e “Sobrecarga na função”. Verifica-se portanto que existem diferenças nos níveis de *stress* percecionados nos militares da GNR no que diz respeito ao contexto geográfico em que estes estão inseridos.

PD4: Quais os fatores influenciadores de *stress* nos militares GNR?

Para responder à pergunta derivada 4 procurou-se verificar quais os fatores que apresentam valores mais altos , na EFSCP e na ESFO nos dois Destacamentos em questão.

Através da observação da Tabela n.º 41 verifica-se que o fator “Gestão Interna” tem o valor mais elevado ($x_m=3,4346$) e de seguida o fator “Conflito Trabalho-Família” ($x_m=3,3297$). No que diz respeito ao fator “Gestão Interna” este está relacionado com a falta de recursos financeiros, humanos e materiais assim como uma má gestão dos existentes, deficiente apoio e proteção ao militar, treino inadequado, punições inadequadas para os infratores e ainda deficientes condições do local de trabalho. Relativamente ao fator “Conflito Trabalho-Família” este está relacionado com o excesso de trabalho, os horários prolongados existentes, falta de tempo para a vida pessoal e o serviço realizado por turnos. Por observação da Tabela n.º 46 verifica-se que o fator “Inadequação de recursos” tem o valor mais elevado ($x_m = 2,7495$), de seguida o fator “Distância entre funções” ($x_m = 2,6387$) e por último o fator “Sobrecarga na Função” ($x_m=2,4258$). O fator “Inadequação de recursos” está relacionado com o sentimento que a pessoa tem relativamente aos recursos colocados à disposição para que este possa desempenhar a sua função. Quanto ao fator “Distância entre Funções” este está relacionado com o conflito que pode existir quando o militar pretende realizar duas funções diferentes, como por exemplo, o papel familiar e o papel profissional. Por último, o fator “Sobrecarga na Função” está relacionado com o sentimento que a pessoa tem, das expetativas elevadas que os outros têm da sua função.

6.4 Reflexões Finais

Como resultado desta investigação foi possível responder à questão central da investigação e alcançar os objetivos inicialmente propostos, na medida em que se verificou que existem diferenças nos níveis de stress percecionados pelos militares colocados em diferentes áreas geográficas.

De facto, as subunidades da GNR encontram-se de tal forma dispersas por todo o Território Nacional que abrangem diversas áreas geográficas (urbanas e rurais) com características diferentes (densidade populacional, índice de criminalidade). Estas diferenças têm influência nos níveis de *stress* dos militares, sendo que os militares colocados em zonas urbanas, com maior densidade populacional e índice de criminalidade, percecionam níveis de *stress* mais elevados do que os militares colocados em zonas rurais.

Verifica-se ainda que, as exigências da profissão têm influência no relacionamento social do militar, e isto pois muitas vezes a vida profissional sobrepõem-se à vida familiar.

Seria interessante estudar se o mesmo acontece em zonas rurais com maiores índices de criminalidade e maior densidade populacional de forma a verificar se esta relação se mantinha. O tempo despendido em horário de trabalho não pode ser recuperado em tempo dedicado para o papel familiar e pessoal, levando o militar a experienciar *stress* por não conseguir colmatar as necessidades dos dois papéis.

Relativamente ao contexto operacional, verifica-se que este tem um papel influente nos níveis de *stress* dos militares, relativamente ao papel na organização, condições de trabalho, perspetiva de carreira, clima organizacional e atividade operacional, sendo que é neste contexto que se encontra maior número de fontes de *stress*.

6.5 Recomendações e Sugestões

Face às análises apresentadas, é necessário ter em conta as políticas e práticas da organização de forma a dar uma resposta às necessidades sociodemográficas dos militares, e que muitas vezes fazem parte de uma composição familiar em rápida mudança, em função das alterações das contingências externas (como o aumento do desemprego ou de filhos dependentes até mais tarde). As organizações que permitem aos seus membros corresponderem às suas responsabilidades profissionais e familiares através de políticas facilitadores do equilíbrio trabalho família e do bem-estar destes têm sido designadas como “amigas da família” (Allen, 2001). De acordo com este autor, benefícios percebidos ajudam os colaboradores a lidar melhor com as pressões inerentes ao se assumir uma multiplicidade de papéis, potenciando uma melhor coordenação entre as suas responsabilidades profissionais e familiares. Importa também que, para além de políticas facilitadoras, sejam também identificadas práticas informais, um clima e cultura organizacional que valorizem a família e as responsabilidades que os trabalhadores assumem nesse domínio, mostrando um clima de suporte e respeito por estas necessidades por parte das chefias e colegas de trabalho

A valorização dos papéis familiar e profissional em simultâneo resulta em efeitos positivos tanto para a família como para o trabalho, resultando em maior satisfação, produtividade e implicação afetiva, estando fortemente relacionada com as atitudes que o trabalhador desenvolve em relação à sua organização (Allen, 2001).

6.6 Limitações da Investigação

No decorrer da investigação surgiram limitações, que de certa forma tornaram a elaboração deste trabalho mais difícil. É de salientar o número de páginas imposto para a realização do relatório, que por si só condicionou o aprofundamento da temática. Para além desta, no percurso de formação ministrado na Academia Militar, não existiu formação a nível de investigação científica no que diz respeito à utilização de métodos e programas essenciais para a análise de dados para este tipo de investigações. É de salientar ainda que no decorrer da presente investigação, a demora que existiu na resposta dos questionários por parte dos militares inquiridos, exigiu do autor maior carga de trabalho na respetiva análise dos dados, face ao tempo disponível para término do RCFTIA.

6.7 Investigações Futuras

Para futuras investigações futuras, seria interessante realizar um aprofundamento desta temática, procurando abranger todos os Comandos Territoriais e verificar se existem diferenças significativas entre eles. Seria ainda interessante proceder a um estudo comparativo entre quem tem funções de comando e quem tem funções de patrulheiro tentando perceber quais as diferenças existentes nos níveis de *stress* experienciado por esses militares e quais as estratégias utilizadas por estes para reduzir os níveis de *stress*.

Bibliografia

- Academia Militar – Direção de ensino. (2011). Norma de Execução Permanente (NEP) n.º 520/DE de 30 de junho. Trabalho de Investigação Aplicada (TIA) e outros trabalhos de investigação.
- American Psychological Association. (2006). *Manual de estilo da APA: Regras básicas*. Porto Alegre: Artmed.
- Alfredsson, L., Karasek, R., & Theorell, T. (1982). Myocardial infarction risk and psychosocial work environment: an analysis of the male Swedish working force. *Social science & medicine*, 16(4), 463-467.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of vocational behavior*, 58(3), 414-435.
- Almeida, L. & Freire, T. (1997). Metodologia da investigação em psicologia e educação, Braga: Lusografe. Retirado: junho, 30, 2012, de: <http://pt.scribd.com/doc/6993045/Leandro-salmeida-Metodologia-DaInvestigaCAo>
- Anderson, G. S., Litzenberger, R., & Plecas, D. (2002). Physical evidence of police officer stress. *Policing: an international journal of police strategies & management*, 25(2), 399-420.
- Arnold, J., & Silvester, J. (2005). *Work psychology: Understanding human behaviour in the workplace*. Ft Press.
- Assembleia da República. (2007). Lei n.º 63/2007, de 6 de novembro (Aprova a Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana). *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 213.
- Assembleia da República. (2009). DL n.º 297/2009, de 14 de outubro (Aprova o Estatuto dos militares da Guarda Nacional Republicana). *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 199

- Beehr, T. A. (1995). *Psychological stress in the workplace*. London: Routledge.
- Bell, J. (2010). *Como realizar um projecto de investigação*. (5ª ed.). Lisboa: Gradiva.
- Berg, A. M., Hem, E., Lau, B., Håseth, K., & Ekeberg, Ø. (2005). Stress in the Norwegian police service. *Occupational medicine*, 55(2), 113-120.
- Biggam, F. H., Power, K. G., & MacDonald, R. R. (1997). Coping with the occupational stressors of police work: A study of Scottish officers. *Stress Medicine*, 13(2), 109-115.
- Bispo, R e Maroco, J. (2005) *Estatística Aplicada às Ciências Sociais e Humanas*. Climepsi Editores. Lisboa
- Boyce, J. (2006). Police officers under stress. *Unpublished manuscript*, University of Arkansas School of Law Enforcement Supervision.
- Camara, P. B., Guerra, P., & Rodrigues, J. (2007). *Novo Humanator*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Caplan, R. D., Cobb, S., & French, J. R. (1975). Job demands and worker health; main effects and occupational differences. Hew Publication (NIOSH),75.
- Cardoso, A. L. (2010). Validação de duas escalas de stresse ocupacional para a Polícia de Segurança Pública.
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1997). *Managing workplace stress* (Vol. 1). SAGE Publications, Incorporated.
- Chambel, M. (2005). Stress e bem-estar nas organizações. AM Pinto & AL Silva (Coords.), *Stress e bem-estar*, 105-134.
- Collins, P. A., & Gibbs, A. C. C. (2003). Stress in police officers: a study of the origins, prevalence and severity of stress related symptoms within a county police force. *Occupational Medicine*, 53(4), 256-264
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of applied psychology*, 78(1), 98.

- Daniels, K., Boocock, G., Glover, J., Hartley, R., & Holland, J. (2009). An experience sampling study of learning, affect, and the demands control support model.
- Dempsey, J. S., & Forst, L. S. (2011). An introduction to policing. Cengage Learning.
- Dias, R. (2009). Stress e satisfação profissional na polícia de segurança pública: estudo comparativo. *Dissertação de licenciatura não publicada*. Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna – Lisboa
- Duhachek, A., & Kelting, K. (2009). Coping repertoire: Integrating a new conceptualization of coping with transactional theory. *Journal of Consumer Psychology*, 19(3), 473-485.
- Flanagan, John C. (1954), "The Critical Incident Technique," *Psychological Bulletin*, 51 (July), 327-357.
- Garcia, F., González, P., & Peiró, J. (1996). El trabajo en relación com otros âmbitos de la vida. In J. Peiró & F. Prieto (Eds.), *Tratado de psicologia del trabajo: Aspectos psicosociales del trabajo* (vol.2) (pp.187-222). Espanha: Editorial Síntesis.
- George, J. M., Jones, G. R., & Sharbrough, W. C. (2002). Understanding and managing organizational behavior. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Gonçalo, H., Gomes, A. R., Barbosa, F., & Afonso, J. (2010). Stresse ocupacional em forças de segurança: Um estudo comparativo. *Análise Psicológica*, 28(1).
- Griffin, M. A., & Clarke, S. (2011). Stress and well-being at work.pp 420-440
- Guerra, I. (2012). Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo – Sentidos e formas de uso.(1ª ed.). Cascais: Princípia
- Hepburn, C. G., Loughlin, C. A., & Barling, J. (1997). Coping with chronic work stress.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Holt, R., Occupational stress, in *Handbook of stress*, The free press, Nova Iorque, 1993.

- INE. (2012). Censos 2011- Anuário estatístico da região Centro 2011. Retirado: março, 23, 2012 de: http://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=CENSOS&xpgid=ine_censos_publicacao_det&menuBOUI=13707294&contexto=pu&PUBLICACOESpub_boui=66319153&PUBLICACOESmodo=2&selTab=tab1
- INE.(2012).Censos 2011- Anuário estatístico da região Lisboa 2011. Retirado: março, 23, 2012 de http://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=CENSOS&xpgid=ine_censos_publicacao_det&menuBOUI=13707294&contexto=pu&PUBLICACOESpub_boui=156651739&PUBLICACOESmodo=2&selTab=tab1
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American journal of public health*, 78(10), 1336-1342.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of managerial psychology*, 20(2), 178-187.
- Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlbom, A., & Theorell, T. (1981). Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *American journal of public health*, 71(7), 694-705.
- Lazarus, R. S. (2000). Toward better research on stress and coping. *American psychologist*, 55(6), 665-673.
- Lazarus, R. S. , (1963). Personality and adjustment. Englewood Cliffs, NJ, US: Prentice-Hal
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer Publishing Company.
- Lingard, H. & Francis, V., (2004), The work-life experiences of office and site-based employees in the Australian construction industry. *Construction Management and Economics*, 22, 991-1002.
- Malagris, L. E. N., & Fiorito, A. C. C. (2006). Stress level evaluation of technicians from the health area. *Estudos de psicologia (Campinas)*, 23(4), 391-398.

- Malagris, L., & Fiorito, A. (2006). Avaliação do nível de stress de técnicas da área da saúde. *Estudos de Psicologia*, 23(4), 391-398. Retirado de <http://www.scielo.br/pdf/estpsi/23n4a07.pdf>
- Maroco, J. (2003). *Análise estatística: com utilização do SPSS*.
- Martins, A. I. (2005). Factores de stress, estratégias de coping e rendimento académico nos cadetes-alunos do 1º ano da Academia Militar (*Doctoral dissertation, Tese de Mestrado*). Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação).
- Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M. (1987). Controlling work stress: Effective human resource and management strategies. San Francisco: Jossey-Bass.
- McCreary, D. R., & Thompson, M. M. (2006). Development of two reliable and valid measures of stressors in policing: The operational and organizational police stress questionnaires. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 494.
- Mendes, M. (2005). Emoções no contexto de policiamento: medo, exaustão emocional e procura de sensações, um estudo comparativo na PSP do Porto (Doctoral dissertation, *Dissertação de Mestrado em Criminologia*). Porto: FDUP.
- Moderno, J (2012). O stress vivenciado pelos militares da Guarda na atividade operacional. *Trabalho de Investigação Aplicada*. Academia Militar.
- Morash, M., Haarr, R., & Kwak, D. H. (2006). Multilevel influences on police stress. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 22(1), 26-43.
- Moura, C. S. B. (2011). Stress, ansiedade, depressão e estratégias de coping em candidatos ao primeiro ano da Academia Militar.
- Pais-Ribeiro, J. L., Honrado, A., & Leal, I. (2004). Contribuição para o estudo da adaptação portuguesa das escalas de ansiedade, depressão e stress (EADS) de 21 itens de Lovibond e Lovibond. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 5(2), 229-239.
- Pareek, U. N. (2004). Understanding organizational behaviour. New Delhi: Oxford University Press.

- Quick, J. C. E., Murphy, L. R., & Hurrell Jr, J. J. (1992). Stress & well-being at work: Assessments and interventions for occupational mental health. *American Psychological Association*.
- Quivy, R. & Campenhoudt, L. (2008) Manual de Investigação em ciências Sociais (5ª ed.) Lisboa: Gradiva
- Rosa, A. R.. (2008). Relação entre fontes de stress, estratégias de coping e rendimento académico: papel mediador e moderador da percepção de auto-eficácia geral dos cadetes da Escola Naval.
- Ross, R. R., & Altmaier, E. M. (1994). Intervention in occupational stress: *A handbook of counselling for stress at work*. Sage.
- Santos, S. M. (2009). Suicídio nas forças policiais: um estudo comparativo na PSP, GNR e PJ.
- Sarmiento, M. (2008). Guia Prático sobre a Metodologia Científica para a Elaboração, Escrita e Apresentação de Teses de Doutoramento, *Dissertações de Mestrado e Trabalhos de Investigação Aplicada* (2.ª ed.). Lisboa: Universidade Lusíada Editora.
- Sauter, S. L., Murphy, L. R., & Hurrell, J. J. (1990). Prevention of work-related psychological disorders: A national strategy proposed by the National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). *American Psychologist*, 45(10), 1146.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A., & Cooper, C. L. (Eds.). (2003). The handbook of work and health psychology. Wiley.
- Seixas, S (2012). Características e competências de liderança dos cargos de chefia dos oficiais de administração da guarda, para a motivação dos colaboradores: caso dos chefes de divisão. *Trabalho de Investigação Aplicada*. Academia Militar.
- Vaz Serra, A. (2007). O stress na vida de todos os dias.(3ª ed.rev.). Coimbra:Bertrand.
- Vaz-Serra, A., Pinto, A., & Silva A. (2005). As múltiplas facetas do stress.AM Pinto & AL Silva (Coords.), *Stress e bem-estar*, 17-42.

- Vilelas, J. (2009). *Investigação - O Processo de Construção do Conhecimento* (1ª ed.). Lisboa: Edições Silabo
- Wells, J. A. (1985). Chronic life situations and life change events. In *Measuring Psychological Values in Epidemiologic Studies of Cardiovascular Disease: Proceedings of a Workshop*.
- Wienecke, A. (1999). The role of the police subculture in the police suicide epidemic. Retirado de <http://www.word-warrior.net/policesuicide.html>.

Apêndices

Apêndice A – Efetivo dos Destacamentos

Tabela nº 4 Efetivo Destacamento Territorial da Guarda

	Oficiais.	Sargentos.	Guardas.	Serviço. Interno.	Serviço. Externo.	Total
Comando Destacamento	2	3	36	5	36	41
Posto Celorico Beira	0	1	21	3	19	22
Posto Gonçalves	0	1	9	1	9	10
Posto Guarda	0	1	19	3	17	20
Posto Manteigas	0	1	16	2	15	17
Posto Pínzio	0	0	7	1	6	7
Posto Sabugal	0	2	22	3	21	24
TOTAL	2	9	130	18	123	141

O número de militares que realiza patrulhamento corresponde a um valor de 61,70% em relação ao efetivo total do Destacamento Territorial.

Tabela nº 5 Efetivo Destacamento Territorial de Almada

	Oficiais.	Sargentos.	Guardas.	Serviço. Interno.	Serviço. Externo.	Total
Comando Destacamento	2	3	36	13	27	41
Posto Charneca da Caparica	0	2	41	3	43	43
Posto Costa da Caparica	0	1	31	2	32	32
Posto Trafaria	0	2	27	2	29	29
Posto Paio Pires	0	2	22	2	24	24
Posto Fernão Ferro	0	1	25	2	26	26
Posto Banática	0	0	3	3	3	3
TOTAL	2	11	185	24	185	198

O número de militares que realiza patrulhamento corresponde a um valor de 79,79% em relação ao efetivo total do Destacamento Territorial.

Apêndice B - Dados Operacionais do Destacamento Territorial da Guarda

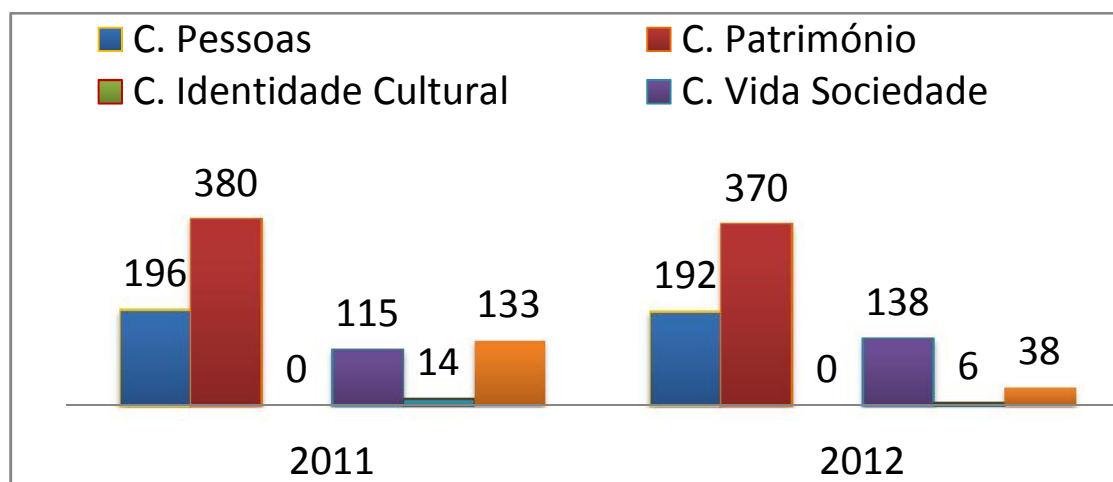


Figura n.º 19 Criminalidade Registada

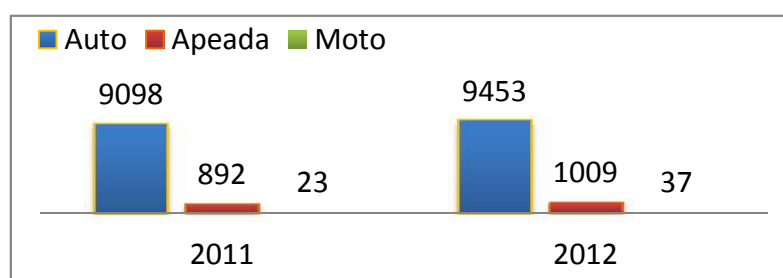


Figura n.º 20 Patrulhamento Efetuado

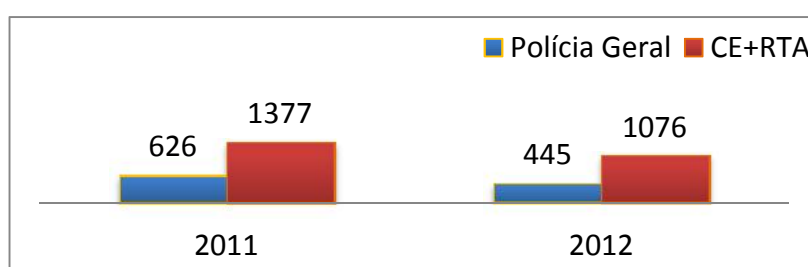
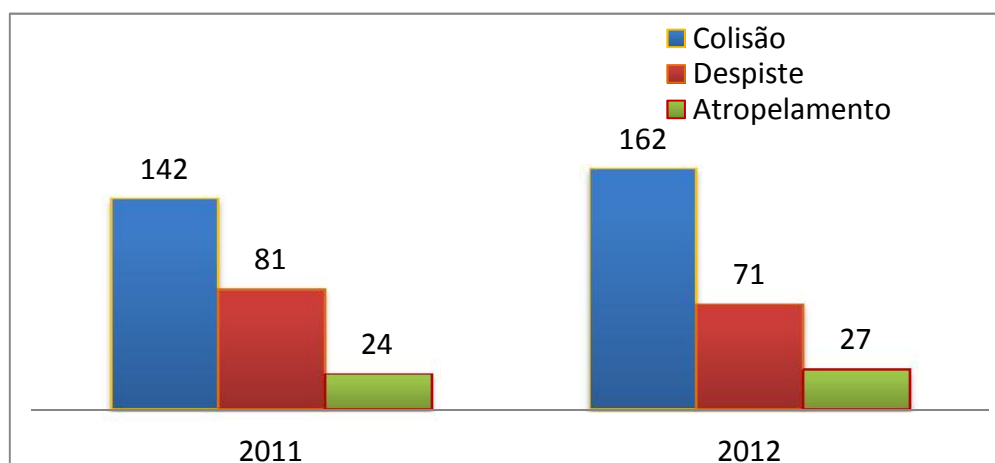
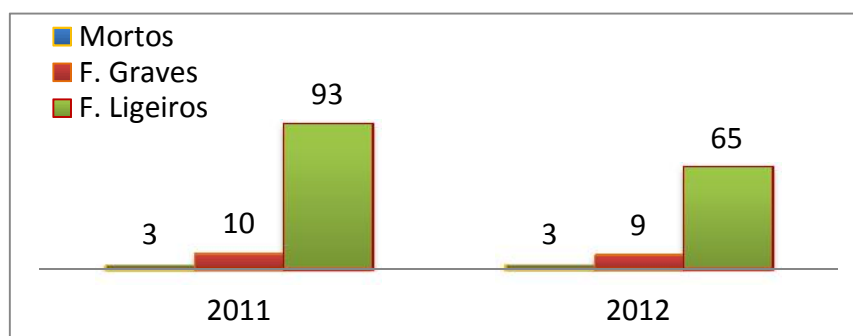


Figura n.º 21 Autos de Contraordenação

Apêndice B - Dados Operacionais do Destacamento Territorial da Guarda**Figura n.º 22 Número de Acidentes de Viação Registrados****Figura n.º 23 Número de Vítimas em Acidentes Viação**

Apêndice C - Dados Operacionais do Destacamento Territorial de Almada

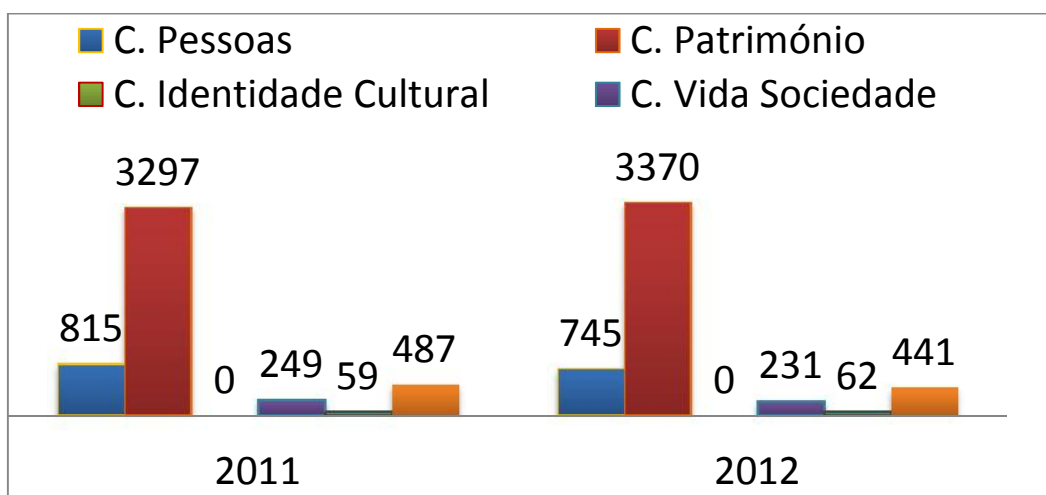


Figura n.º 24 Criminalidade Registada

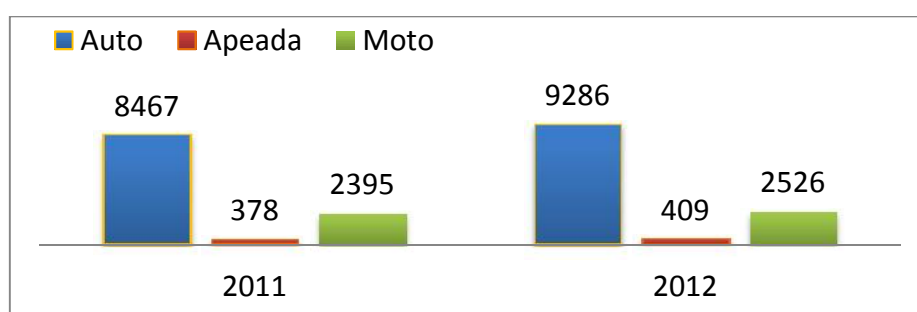


Figura n.º 25 Patrulhamento Efetuado

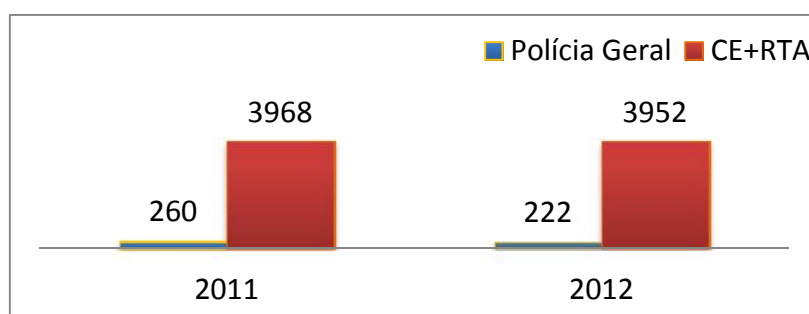


Figura n.º 26 Autos de Contraordenação

Apêndice C - Dados Operacionais do Destacamento Territorial de Almada

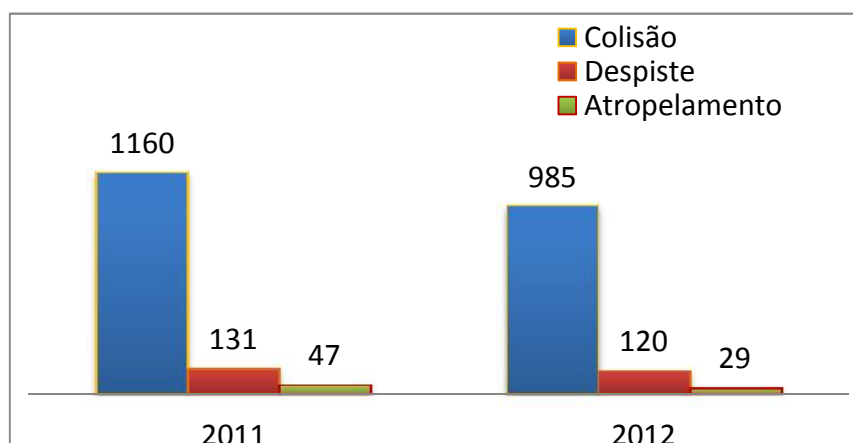


Figura n.º 27 Número de Acidentes de Viação Registrados

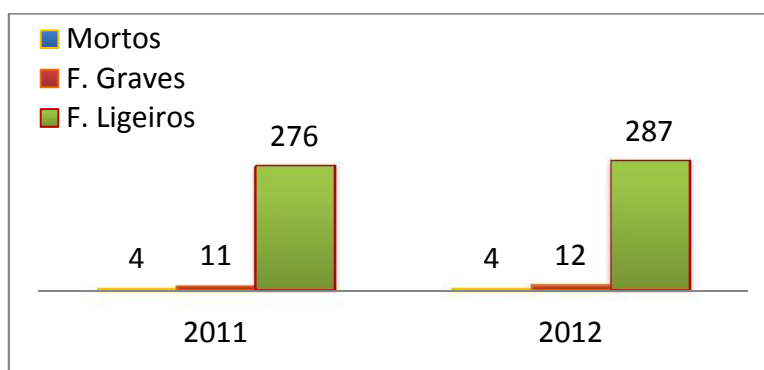


Figura n.º 28 Número de Vítimas em Acidentes de Viação

Apêndice D – Caraterização dos Inquiridos

Tabela nº 6 Dimensão da Amostra

	Questionário	Destacamento	Género	Idade	Estado Civil	Filhos	Habilitações Literárias	Anos de Serviço	Origem do Militar	Posto	Tipo de patrulha	Distancia Residência-Rrabalho	Horas de Trabalho Semanais	Tempo Efetivo no Posto
Valid N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabela nº 7 Frequência, percentagem, percentagem válida e percentagem acumulada (DTer)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Guarda	37	39,8	39,8	39,8
Valid Almada	56	60,2	60,2	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Apêndice D – Caracterização dos Inquiridos

Tabela nº 8 Frequência, percentagem, percentagem válida e percentagem acumulada (Género)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Mulher	5	5,4	5,4	5,4
Valid Homem	88	94,6	94,6	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Tabela nº 9 Frequência, percentagem, percentagem válida e percentagem acumulada (Idade)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 21	4	4,3	4,3	4,3
21 - 30	30	32,3	32,3	36,6
31 - 40	34	36,6	36,6	73,1
Valid 41 - 50	19	20,4	20,4	93,5
> 50	6	6,5	6,5	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Tabela nº 10 Frequência, percentagem, percentagem válida e percentagem acumulada (Estado civil)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Solteiro	29	31,2	31,2	31,2
Casado	47	50,5	50,5	81,7
Valid Divorciado	6	6,5	6,5	88,2
Vive com companheiro	11	11,8	11,8	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Apêndice D – Caraterização dos Inquiridos

Tabela nº 11 Frequência, percentagem, percentagem válida e percentagem acumulada (Filhos)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sim	49	52,7	52,7	52,7
Valid Não	44	47,3	47,3	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Tabela nº 12 Frequência, percentagem, percentagem válida e percentagem acumulada (Habilitações Literárias)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 9º ano	6	6,5	6,5	6,5
9º - 12º	85	91,4	91,4	97,8
Licenciatura	2	2,2	2,2	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Tabela nº 13 Frequência, percentagem, percentagem válida e percentagem acumulada (Anos de Serviço)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	47	50,5	50,5	50,5
2	27	29,0	29,0	79,6
Valid 3	19	20,4	20,4	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Apêndice D – Caraterização dos Inquiridos

Tabela nº 14 Frequência, percentagem, percentagem válida e percentagem acumulada (Origem do Militar)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Meio Rural	53	57,0	57,0	57,0
Valid Meio Urbano	40	43,0	43,0	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Tabela nº 15 Frequência,percentagem, percentagem válida e percentagem acumulada (Posto)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Guarda	42	45,2	45,2	45,2
Guarda Principal	13	14,0	14,0	59,1
Cabo Curso	20	21,5	21,5	80,6
Valid Cabo Antiguidade	15	16,1	16,1	96,8
Cabo Chefe	3	3,2	3,2	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Tabela nº 16 Frequência, percentagem, percentagem válida e percentagem acumulada (Horas de Trabalho Semanais)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 40	9	9,7	9,7	9,7
40-44	15	16,1	16,1	25,8
Valid 45-49	31	33,3	33,3	59,1
> 50	38	40,9	40,9	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Apêndice D – Caraterização dos Inquiridos

**Tabela nº 17 Frequência, percentagem, percentagem válida e percentagem acumulada
(Tempo Efetivo no Posto)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 2 anos	28	30,1	30,1	30,1
2 - 5 anos	23	24,7	24,7	54,8
Valid 5 - 10 anos	20	21,5	21,5	76,3
> 10 anos	22	23,7	23,7	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Apêndice E - Medida de precisão de Consistência Interna (EFSCP)

Tabela nº 18 Medida de precisão de Escala - Consistência Interna (EFSCP)

Cronbach's Alpha	N of Items
,972	65

Tabela nº 19 Medida de precisão do fator "Gestão Interna" - Consistência Interna (EFSCP)

Cronbach's Alpha	N of Items
,929	2

Tabela nº20 Medida de precisão do fator "Conflito Trabalho-Família" - Consistência Interna (EFSCP)

Cronbach's Alpha	N of Items
,810	2

Tabela nº 21 Medida de precisão do fator "Exigência do ambiente de trabalho " - Consistência Interna (EFSCP)

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	2

Apêndice E - Medida de precisão de Consistência Interna (EFSCP)

Tabela nº 22 Medida de precisão do fator "Atividade Operacional" - Consistência Interna (EFSCP)

Cronbach's Alpha	N of Items
,817	2

Tabela nº 23 Medida de precisão do fator "Imagem Social" - Consistência Interna (EFSCP)

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	2

Tabela nº 24 Medida de precisão do fator "Ambiguidade e Incerteza" - Consistência Interna (EFSCP)

Cronbach's Alpha	N of Items
,712	2

Tabela nº 25 Medida de precisão do fator "Relações Interpessoais" - Consistência Interna (EFSCP)

Cronbach's Alpha	N of Items
,776	2

Apêndice F - Medida de precisão de Consistência Interna (ESFO)

Tabela nº 26 Medida de precisão de Escala - Consistência Interna (ESFO)

Cronbach's Alpha	N of Items
,963	50

Tabela nº 27 Medida de precisão do fator "Isolamento na função" - Consistência Interna (ESFO)

Cronbach's Alpha	N of Items
,732	2

Tabela nº 28 Medida de precisão do fator "Distância entre funções" - Consistência Interna (ESFO)

Cronbach's Alpha	N of Items
,687	2

Tabela nº 29 Medida de precisão do fator "Estagnação na função" - Consistência Interna (ESFO)

Cronbach's Alpha	N of Items
,790	2

Apêndice F - Medida de precisão de Consistência Interna (ESFO)

Tabela nº 30 Medida de precisão do fator "Conflito de expetativas" - Consistência Interna (ESFO)

Cronbach's Alpha	N of Items
,767	2

Tabela nº 31 Medida de precisão do fator "Desgaste na função" - Consistência Interna (ESFO)

Cronbach's Alpha	N of Items
,633	2

Tabela nº 32 Medida de precisão do fator "Inadequação pessoal" - Consistência Interna (ESFO)

Cronbach's Alpha	N of Items
,670	2

Tabela nº33 Medida de precisão do fator "Conflito Individual na função" - Consistência Interna (ESFO)

Cronbach's Alpha	N of Items
,623	2

Apêndice F - Medida de precisão de Consistência Interna (ESFO)

Tabela nº34 Medida de precisão do fator "Ambiguidade na função" - Consistência Interna (ESFO)

Cronbach's Alpha	N of Items
.675	2

Tabela nº35 Medida de precisão do fator "Inadequação de recursos" - Consistência Interna (ESFO)

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	2

Tabela nº36 Medida de precisão do fator "Sobrecarga na função" - Consistência Interna (ESFO)

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	2

Apêndice G - Análise de Correlações (EFSCP)

Tabela nº 37 Análise de Correlações (EFSCP)

		Gestão interna	Conflito trabalho- família	Exigências do ambiente de trabalho	Atividade operacional	Imagem social	Ambiguidade do papel	Relações interpessoais
Destacamento	Pearson Correlation	,311**	,153	,148	,081	,212*	,110	,169
	Sig. (2-tailed)	,002	,142	,156	,440	,042	,292	,106
Género	Pearson Correlation	-,096	,022	-,114	-,101	-,039	-,106	-,136
	Sig. (2-tailed)	,360	,832	,278	,334	,707	,310	,195
Idade	Pearson Correlation	,002	-,009	,118	,228*	-,025	,031	,043
	Sig. (2-tailed)	,987	,930	,259	,028	,815	,772	,686
Estado Civil	Pearson Correlation	-,136	-,064	-,155	-,221*	,083	-,200	-,157
	Sig. (2-tailed)	,192	,545	,138	,033	,432	,055	,133
Filhos	Pearson Correlation	,025	,108	-,079	-,091	,103	-,059	-,034
	Sig. (2-tailed)	,811	,304	,451	,387	,326	,576	,746
Habilitações Literárias	Pearson Correlation	-,007	,090	-,037	,064	-,099	,100	-,028
	Sig. (2-tailed)	,945	,394	,723	,543	,347	,338	,790
Anos de Serviço	Pearson Correlation	,000	-,078	,154	,174	-,023	,085	,025
	Sig. (2-tailed)	,997	,458	,140	,096	,823	,420	,812
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Apêndice G - Análise de Correlações (EFSCP)

Tabela nº 38 Análise de Correlações (EFSCP)

		Gestão Interna	Conflito Trabalho-Família	Exigências do ambiente de trabalho	Atividade operacional	Imagem social	Ambiguidade do papel	Relações interpessoais
Origem do Militar	Pearson	-,089	-,022	,148	-,052	-,027	,018	,033
	Correlation Sig. (2-tailed)	,396	,838	,158	,618	,795	,864	,750
Posto	Pearson	-,122	-,133	,008	,059	-,093	,030	-,092
	Correlation Sig. (2-tailed)	,244	,205	,938	,574	,377	,772	,381
Tipo de Patrulha	Pearson	,216*	,235*	,127	,274**	,177	-,153	,009
	Correlation Sig. (2-tailed)	,038	,024	,225	,008	,089	,144	,928
Distancia residencia-trabalho	Pearson	,072	,077	,009	-,199	-,032	-,138	-,107
	Correlation Sig. (2-tailed)	,491	,466	,932	,056	,762	,187	,306
Horas de Trabalho Semanais	Pearson	,040	,317**	-,005	,023	,151	-,006	,123
	Correlation Sig. (2-tailed)	,704	,002	,965	,824	,148	,956	,239
Tempo Efectivo no Posto	Pearson	,070	,064	,164	,113	,093	,077	,000
	Correlation Sig. (2-tailed)	,505	,543	,115	,281	,376	,464	,998
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Apêndice H - Análise de Correlações (ESFO)

Tabela nº 39 Análise de Correlações (ESFO)

		Destacamento	Género	Idade	Estado Civil	Filhos	Habilitações Literárias	Anos de Serviço	Origem do Militar	Posto	Tipo de Patrulha	Distancia residência-trabalho	Horas de Trabalho Semanais	Tempo Efectivo no Posto
Distância entre Funções	Pearson Correlation	,086	,123	-,030	-,101	,012	-,100	-,007	,020	-,147	,139	-,031	,262*	,030
	Sig. (2-tailed)	,411	,238	,774	,335	,912	,341	,950	,849	,159	,185	,768	,011	,778
Estagnação na função	Pearson Correlation	,240*	,041	,037	-,229*	,098	,037	,045	-,002	-,068	,080	-,096	,125	,045
	Sig. (2-tailed)	,021	,695	,723	,027	,350	,724	,669	,987	,517	,444	,358	,231	,669
Conflito de expetativas na função	Pearson Correlation	,114	,053	,117	-,091	-,014	-,031	,124	,108	,012	-,091	-,075	,111	,027
	Sig. (2-tailed)	,276	,611	,265	,386	,894	,766	,237	,303	,909	,388	,473	,290	,794
Desgaste na função	Pearson Correlation	,274**	-,063	,007	-,064	,003	-,028	,009	-,023	-,064	-,095	-,129	,148	,130
	Sig. (2-tailed)	,008	,549	,947	,543	,975	,789	,933	,825	,542	,363	,217	,155	,216
<p>** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).</p> <p>* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).</p>														

Apêndice H - Análise de Correlações (ESFO)

Tabela nº 40 Análise de Correlações (ESFO) cont.

Inadequação Pessoal	Pearson Correlation	,304**	-,030	-,090	-,232*	,121	,100	-,088	-,097	-,159	-,024	-,011	-,005	-,020
	Sig. (2-tailed)	,003	,778	,393	,025	,246	,342	,401	,353	,128	,819	,916	,962	,846
Conflito individual na função	Pearson Correlation	,253*	,068	,009	-,071	-,025	-,033	,006	,034	-,079	,009	-,141	,113	,073
	Sig. (2-tailed)	,015	,515	,934	,498	,815	,756	,957	,750	,451	,934	,177	,282	,489
Ambiguidade da função	Pearson Correlation	,173	-,053	,003	-,133	,000	-,110	,047	,101	-,033	-,073	-,082	,068	,085
	Sig. (2-tailed)	,098	,616	,980	,202	,999	,294	,654	,335	,750	,485	,435	,520	,419
Inadequação de recursos	Pearson Correlation	,238*	-,103	-,008	-,103	,028	,048	,069	-,090	-,118	,081	,005	,020	,195
	Sig. (2-tailed)	,022	,328	,937	,325	,789	,646	,510	,390	,260	,443	,961	,850	,062
Sobrecarga na função	Pearson Correlation	,287**	,017	-,005	-,158	,147	,086	,044	-,020	-,077	,185	-,076	,184	,109
	Sig. (2-tailed)	,005	,871	,962	,131	,159	,410	,674	,851	,462	,076	,467	,078	,297
Isolamento na função	Pearson Correlation	,224*	-,018	,051	-,082	-,015	-,001	,078	,070	,001	,016	-,165	,116	,063
	Sig. (2-tailed)	,031	,868	,625	,434	,883	,992	,459	,507	,995	,875	,114	,270	,545
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														

Apêndice I - Médias comparadas dos níveis de *stress* nos DTer

Tabela nº 41 Médias comparadas dos níveis de Stress nos DTer (EFSCP)

Destacamento		Gestão Interna	Conflito Trabalho-Família	Exigências do ambiente de trabalho	Atividade operacional	Imagem social	Ambiguidade do papel	Relações interpessoais	Média Fatores	Geral
Guarda	Mean	3,1194	3,1351	2,0901	2,6667	2,6036	2,5676	2,2613	2,6348	2,7069
	Std. Deviation	,86726	,98197	,75522	,95984	,93570	,99416	1,12254	,76318	,76705
Almada	Mean	3,6429	3,4583	2,3244	2,8244	3,0060	2,8125	2,6190	2,9554	3,0445
	Std. Deviation	,73901	1,06090	,78459	,96002	,90897	1,15035	,97116	,65269	,63886
Total	Mean	3,4346	3,3297	2,2312	2,7616	2,8459	2,7151	2,4767	2,8278	2,9102
	Std. Deviation	,82896	1,03705	,77749	,95787	,93581	1,09196	1,04303	,71237	0,70841

Apêndice I - Médias comparadas dos níveis de *stress* nos DTer

Tabela nº 42 Médias dos níveis de Stress nos DTer (ESFO).

Report											
Destacamento	Distância entre Funções	Estagnação na função	Conflito de expetativas na função	Desgaste na função	Inadequação Pessoal	Conflito individual na função	Ambiguidade da função	Inadequação de recursos	Sobrecarga na função	Isolamento na função	Geral
Mean	2,5405	2,0162	1,7351	1,8757	1,7514	1,8216	1,7297	2,4973	2,1027	1,9784	2,0042
Guarda Std.	,86006	,85943	,70719	,73689	,66065	,72844	,67201	,83881	,86490	,72232	,67788
Deviation											
Mean	2,7036	2,4321	1,8893	2,2893	2,2107	2,2107	1,9821	2,9161	2,6393	2,3214	2,3588
Almada Std.	,97458	,81600	,63351	,70728	,74387	,74289	,73784	,85083	,90125	,74899	,59946
Deviation											
Mean	2,6387	2,2667	1,8280	2,1247	2,0280	2,0559	1,8817	2,7495	2,4258	2,1849	2,2177
Total Std.	,92936	,85381	,66437	,74362	,74343	,75778	,71944	,86635	,92088	,75368	,65199
Deviation											

Apêndice J – Médias comparadas da EFSCP e Horas de trabalho semanais

Tabela nº 43 Médias comparadas dos níveis de stress EFSCP e Horas semanais de trabalho

Horas de Trabalho Semanais		Gestão Interna	Conflito Trabalho-Família	Exigências do ambiente de trabalho	Atividade operacional	Imagem social	Ambiguidade do papel	Relações interpessoais
< 40	Mean	3,1111	2,5000	2,1852	2,2963	2,5185	2,6667	2,3333
	Std. Deviation	,56826	,50690	,63707	,85301	,86781	1,11803	,72648
40-44	Mean	3,4833	2,9222	2,2333	2,9444	2,5556	2,6667	2,2444
	Std. Deviation	,61737	,96746	,78123	,80590	,59982	,81650	,71787
45-49	Mean	3,5726	3,4892	2,2796	2,9247	3,0000	2,8226	2,4516
	Std. Deviation	,90976	1,13768	,89276	1,12368	,98507	1,18707	1,08029
> 50	Mean	3,3794	3,5570	2,2018	2,6667	2,9123	2,6579	2,6228
	Std. Deviation	,88207	,95175	,73128	,86992	1,00355	1,13367	1,18340
Total	Mean	3,4346	3,3297	2,2312	2,7616	2,8459	2,7151	2,4767
	Std. Deviation	,82896	1,03705	,77749	,95787	,93581	1,09196	1,04303

Apêndice K - Médias comparadas da EFSCP e Anos de Serviço

Tabela nº 44 Médias comparadas dos níveis de stress EFSCP e Anos de Serviço

Anos de Serviço	Média EFSCP	Gestão Interna	Conflito Trabalho-Família	Exigências Ambiente-Trabalho	Atividade Operacional	Imagem Social	Ambiguidade e Incerteza	Relações Interpessoais	Média dos sete fatores
Mean	2,9820	3,5177	3,5071	2,2695	2,7518	3,0000	2,7660	2,5035	2,9022
1-10 Std.	,71317	,80943	,99756	,72943	1,01669	,90356	1,05218	1,01170	,69681
Deviation									
Mean	2,7214	3,2778	3,0802	1,9383	2,5926	2,6543	2,5741	2,4198	2,6481
11-20 Std.	,73409	,91111	1,07653	,69821	,86767	,99349	1,09811	1,25607	,75436
Deviation									
Mean	3,0008	3,4518	3,2456	2,5526	3,0263	2,7368	2,7895	2,4912	2,8991
21-30 Std.	,64122	,76392	1,04729	,88550	,91837	,91340	1,21696	,81171	,68020
Deviation									
Total Mean	2,9102	3,4346	3,3297	2,2312	2,7616	2,8459	2,7151	2,4767	2,8278
	,70841	,82896	1,03705	,77749	,95787	,93581	1,09196	1,04303	,71237
Std.									
Deviation									

Apêndice L – Correlação Conflito Trabalho-Família (EFSCP) e “Horas de Trabalho Semanais”

Tabela nº 45 Análise de Correlação Conflito Trabalho-Família (EFSCP) e “Horas de Trabalho Semanais”

		Conflito Trabalho-Família	Horas de Trabalho Semanais
Conflito Trabalho-Família	Pearson Correlation	1	,317**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	93	93
Horas de Trabalho Semanais	Pearson Correlation	,317**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	93	93
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Apêndice M – Médias comparadas “Tempo Efetivo” e EFSCP

Tabela nº 46 Médias comparadas do Tempo Efetivo no Dter com os Fatores de stress em contexto policial.

Tempo Efectivo no Posto		Média EFSCP	Conflito Trabalho-Família	Gestão Interna	Exigências Ambiente-Trabalho	Atividade Operacional	Imagem Social	Ambiguidade e Incerteza	Relações Interpessoais	Média dos sete fatores
< 2 anos	Mean	2,6984	3,1190	3,2530	2,0298	2,5357	2,5238	2,4643	2,3095	2,6050
	Std.	,74393	,93828	,88874	,75503	1,09277	,81865	1,00856	1,19301	,72024
	Deviation									
2 - 5 anos	Mean	3,0823	3,4855	3,5725	2,3696	2,8696	3,2029	3,0217	2,7681	3,0414
	Std.	,60849	1,03830	,64271	,65512	,92790	,82718	1,00542	,92351	,62204
	Deviation									
5 - 10 anos	Mean	2,9754	3,5250	3,5792	2,0917	2,8750	2,9167	2,6500	2,5500	2,8839
	Std.	,83236	1,19242	1,00891	,72844	,95188	1,10223	1,24710	1,20562	,82999
	Deviation									
> 10 anos	Mean	2,9209	3,2302	3,3770	2,4603	2,8413	2,8095	2,7381	2,2698	2,8180
	Std.	,62029	1,03478	,76040	,93379	,83413	,95784	1,13599	,73499	,64837
	Deviation									
Total Mean		2,9102	3,3297	3,4346	2,2312	2,7616	2,8459	2,7151	2,4767	2,8278
Total Std.		,70841	1,03705	,82896	,77749	,95787	,93581	1,09196	1,04303	,71237
Total Deviation										

Apêndice N - Questionário Aplicado



Academia Militar Questionário

No âmbito da realização do Trabalho de Investigação Aplicada do curso de formação de oficiais da Guarda Nacional Republicana, surge este questionário subordinado ao tema “Caracterização dos níveis de *stress* do militar da Guarda Nacional Republicana em diferentes contextos”.

Este questionário **não é um teste**, logo não existem respostas certas ou erradas. A sinceridade das suas respostas é essencial para que os resultados do estudo forneçam informações fundamentais.

O seu anonimato e a confidencialidade da sua resposta deverão estar sempre garantidos, assim não deve assinar nem identificar este questionário em qualquer parte do mesmo.

Para responder a este questionário **deve ler com atenção** todas as questões e quando presentes, as respetivas opções de resposta.

Deve responder a todas as questões, pois a sua opinião é essencial para alcançar os objetivos deste trabalho.

Desde já, agradeço a sua participação e cooperação.

Muito obrigado.

Pedro Cardoso
Aspirante GNR-Cav

1- Dados pessoais e profissionais

Esta fase do questionário destina-se à obtenção de alguns dados pessoais e profissionais para poder caracterizar a amostra. Relembro mais uma vez que o questionário é **ANÓNIMO e CONFIDENCIAL**.

1. Sexo ☐ Feminino ☐ Masculino Destacamento a que pertence: Guarda ☐ Almada ☐

2. Idade ☐ Menos de 21 ☐ Entre 21 e 30 ☐ Entre 31 e 40 ☐ Entre 41 e 50 ☐ Mais de 50

3. Estado Civil: ☐ Solteiro(a) ☐ Casado(a) ☐ Divorciado(a) ☐ Viúvo(a) ☐ Vive com companheira(o)

4. Tem filhos? ☐ Sim ☐ Não

5. Habilitações Literárias Completas ☐ Menos que o 9º ano ☐ 9º Ano ☐ 10º Ano ☐ 11º Ano ☐ 12º Ano ☐ Bacharelato ☐ Licenciatura ☐ Outros: _____

6. N.º de anos de serviço: anos

7. Origem do militar: ☐ Meio Urbano ☐ Meio Rural

8. Posto ☐ Cabo Mor ☐ Guarda ☐ Cabo de Antiguidade ☐ Principal ☐ Cabo de Curso ☐ Cabo Chefe

9. Tipo de patrulha que costuma fazer: ☐ Motorizada ☐ Apeada ☐ A cavalo

10. Distância entre a sua residência e o local de trabalho ☐ Menos de 50 Km. ☐ Entre 50 a 99 Km. ☐ Entre 100 e 199 Km. ☐ Mais de 200 Km.

11. Número de horas semanais de trabalho ☐ Menos de 40 ☐ De 40 a 44 ☐ De 45 a 49 ☐ Mais de 50

12. Tempo efetivo no posto ☐ Menos de 2 anos ☐ Entre 2 e 5 anos ☐ Entre 5 a 10 anos ☐ Mais de 10 anos

Escala de *Stress* em Contexto Policial

Para cada afirmação escolha uma das seguintes opções assinalando com um **círculo (O)** ou com uma **cruz (X)** a opção que melhor corresponde ao seu caso pessoal:

1	2	3	4	5
Não me causa pressão	Causa-me pouca pressão	Causa-me alguma pressão	Causa-me muita pressão	Causa-me demasiada pressão

1.	Excesso de horas de trabalho	1 2 3 4 5
2.	A existência de incertezas quanto às minhas responsabilidades	1 2 3 4 5
3.	Instabilidade e insegurança profissional	1 2 3 4 5
4.	“Ando o dia todo de um lado para o outro”	1 2 3 4 5
5.	Há discriminação e favoritismo encobertos	1 2 3 4 5
6.	Remuneração inadequada	1 2 3 4 5
7.	Falta de tempo para os problemas pessoais dos cidadãos	1 2 3 4 5
8.	Necessidade de formação contínua	1 2 3 4 5
9.	Vida cronometrada	1 2 3 4 5
10.	“Toda a gente dá «palpites» sobre a minha profissão”	1 2 3 4 5
11.	“Tenho de fazer tudo e ainda sou acusado de não cumprir o meu dever”	1 2 3 4 5
12.	Falta de respeito e desconsideração por parte dos cidadãos	1 2 3 4 5
13.	Falta de autonomia	1 2 3 4 5
14.	As colocações	1 2 3 4 5
15.	Falta de prestígio social	1 2 3 4 5
16.	Ter controlo insuficiente sobre o meu trabalho	1 2 3 4 5
17.	Compatibilizar a profissão e a família	1 2 3 4 5
18.	Deficientes condições físicas do local de trabalho	1 2 3 4 5
19.	Falta de apoio dos superiores	1 2 3 4 5
20.	Deficiente apoio e proteção ao militar	1 2 3 4 5
21.	Falta de participação na tomada de decisões	1 2 3 4 5
22.	Excessiva exposição: “somos atores constantemente”	1 2 3 4 5
23.	Imprevisibilidade do que acontece durante um dia de trabalho	1 2 3 4 5
24.	“Ninguém confia na minha competência”	1 2 3 4 5
25.	Agressividade e violência dos criminosos	1 2 3 4 5
26.	Adaptação à profissão	1 2 3 4 5
27.	Situações novas todos os dias	1 2 3 4 5
28.	Desfasamento entre a formação que tenho e as exigências atuais	1 2 3 4 5
29.	Escassez de estruturas e materiais de apoio	1 2 3 4 5
30.	Levar os problemas do trabalho para casa	1 2 3 4 5
31.	Novos métodos de trabalho	1 2 3 4 5

32. Falta de acompanhamento por parte da comunidade	1 2 3 4 5
33. Falta de comunicação com os cidadãos	1 2 3 4 5
34. Definição pouco clara daquilo que tenho que fazer	1 2 3 4 5
35. Falta de tempo para a vida pessoal	1 2 3 4 5
36. Assistir ao desencanto progressivo dos cidadãos ao longo do tempo	1 2 3 4 5
37. Falta de apoio por parte dos colegas	1 2 3 4 5
38. Horários prolongados	1 2 3 4 5
39. Ter que fazer uso da força	1 2 3 4 5
40. Permanente risco de vida	1 2 3 4 5
41. Os conflitos com os colegas	1 2 3 4 5
42. Excesso de trabalho	1 2 3 4 5
43. Recursos humanos insuficientes	1 2 3 4 5
44. Treino inadequado	1 2 3 4 5
45. Exposição ao perigo	1 2 3 4 5
46. Enfrentar o desconhecido	1 2 3 4 5
47. Recursos materiais insuficientes	1 2 3 4 5
48. “O meu trabalho é muito rotineiro”	1 2 3 4 5
49. Punições inadequadas para os infratores	1 2 3 4 5
50. Excesso de burocracia	1 2 3 4 5
51. “Atitudes negativas por parte dos cidadãos face ao trabalho que faço”	1 2 3 4 5
52. Prender pessoas violentas	1 2 3 4 5
53. Formação insuficientes	1 2 3 4 5
54. “Atender” os pequenos acidentes	1 2 3 4 5
55. Responsabilização dos polícias pela criminalidade	1 2 3 4 5
56. O serviço por turnos	1 2 3 4 5
57. A excessiva disciplina que existe na Instituição	1 2 3 4 5
58. Recursos financeiros insuficientes	1 2 3 4 5
59. “Passo mais horas no trabalho do que em casa”	1 2 3 4 5
60. Morosidade do sistema jurídico	1 2 3 4 5
61. Pouco reconhecimento das minhas capacidades	1 2 3 4 5
62. Pressão constante para desempenhar as tarefas depressa e bem	1 2 3 4 5
63. Leitura de incidentes policiais na comunicação social	1 2 3 4 5
64. Falta de coesão e espírito de grupo no meu local de trabalho	1 2 3 4 5
65. Mau aproveitamento dos recursos por parte dos superiores	1 2 3 4 5

1- ESCALA DE STRESS DO PAPEL ORGANIZACIONAL

As pessoas têm diferentes perspectivas do seu papel no trabalho. Algumas afirmações que descrevem essas percepções encontram-se listadas em baixo. Leia cada afirmação e decida com que frequência teve o pensamento relativo à afirmação e o seu papel na organização. Coloque um círculo no número da escala que indica a sua percepção do seu papel na organização.

Se considera que nenhuma das categorias se adequa à sua opinião, utilize a que mais se aproxima à sua percepção.

1= Nunca ou raramente vejo as coisas desta maneira

2= Ocasionalmente (poucas vezes) vejo as coisas desta maneira

3= Algumas vezes vejo as coisas desta maneira

4= Frequentemente vejo as coisas desta maneira

5= Vejo sempre as coisas desta maneira

1. A minha função tende a interferir com a minha vida familiar	1	2	3	4	5
2. Tenho medo de não estar a aprender o suficiente na minha função para me preparar para maiores responsabilidades	1	2	3	4	5
3. Não sou capaz de satisfazer as exigências contraditórias das pessoas que me rodeiam na organização.	1	2	3	4	5
4. A importância da minha função foi recentemente reduzida.	1	2	3	4	5
5. A minha carga de trabalho é elevada.	1	2	3	4	5
6. Pessoas a desempenhar outras funções não prestam atenção nem tempo à minha função.	1	2	3	4	5
7. Não tenho conhecimentos suficientes para desempenhar as responsabilidades da minha função.	1	2	3	4	5
8. Tenho de fazer coisas na minha função que são contra o meu julgamento.	1	2	3	4	5
9. Não tenho a certeza do leque de responsabilidades da minha função.	1	2	3	4	5
10. Não recebo a informação necessária para executar as responsabilidades atribuídas a mim.	1	2	3	4	5
11. A minha função não me permite passar tempo suficiente com a minha família.	1	2	3	4	5
12. Estou demasiado preocupado com as responsabilidades da minha função atual para me preparar para vir a ter responsabilidades maiores.	1	2	3	4	5
13. Não sou capaz de satisfazer as exigências dos meus camaradas ou dos meus subordinados.	1	2	3	4	5
14. Muitas das tarefas que deviam fazer parte da minha função foram atribuídas a outros.	1	2	3	4	5
15. A quantidade de trabalho que eu tenho interfere com a qualidade que eu quero manter.	1	2	3	4	5
16. Não existe muita interação entre a minha função que eu desempenho e outras funções.	1	2	3	4	5
17. Gostava de ter mais competências para lidar com as responsabilidades da minha função.	1	2	3	4	5
18. Não me dão oportunidade para usar a minha formação e perícia na minha função.	1	2	3	4	5
19. Não sei o que as pessoas com quem trabalho esperam de mim.	1	2	3	4	5
20. Não tenho acesso a recursos suficientes para ser eficaz no meu trabalho.	1	2	3	4	5
21. Tenho outros interesses (sociais, religiosos, etc.) que coloco de parte porque não tenho tempo para eles.	1	2	3	4	5
22. Não tenho tempo nem oportunidades para os desafios futuros na minha função.	1	2	3	4	5

23. Não sou capaz de satisfazer as exigências dos cidadãos quando estes entram em conflito entre si.	1	2	3	4	5
24. Gostava de ter mais responsabilidades do que as que tenho agora.	1	2	3	4	5
25. Tem-me sido dado demasiadas responsabilidades.	1	2	3	4	5
26. Gostava que houvesse maior relacionamento entre a minha função e a dos outros.	1	2	3	4	5
27. Não tive formação necessária para o desempenho da minha função.	1	2	3	4	5
28. As responsabilidades que tenho não estão relacionadas com os meus interesses.	1	2	3	4	5
29. Vários aspetos da minha função são vagos e incertos.	1	2	3	4	5
30. Não tenho pessoal suficiente para trabalhar comigo na minha função.	1	2	3	4	5
31. As minhas responsabilidades organizacionais interferem com os meus interesses não organizacionais.	1	2	3	4	5
32. Existe muito pouco espaço para o meu desenvolvimento pessoal na minha função.	1	2	3	4	5
33. As expetativas dos meus superiores entram em conflito com as dos meus subordinados.	1	2	3	4	5
34. Consigo fazer muito mais do que me foi atribuído.	1	2	3	4	5
35. Há necessidade de reduzir algumas partes da minha função.	1	2	3	4	5
36. Não existe envolvimento (incluindo a minha função) na resolução de um problema comum ou colaborar num plano de ação.	1	2	3	4	5
37. Desejava ter-me preparado melhor para o desempenho da minha função.	1	2	3	4	5
38. Se tivesse liberdade para definir a minha função, faria as coisas de forma diferente que são agora.	1	2	3	4	5
39. A minha função não foi definido claramente e em detalhe.	1	2	3	4	5
40. Estou preocupado em ter falta dos recursos necessários para a minha função.	1	2	3	4	5
41. A minha família e amigos queixam-se de que não passo tempo com eles devido às exigências da minha função no trabalho.	1	2	3	4	5
42. Sinto estagnação na minha função.	1	2	3	4	5
43. Sinto-me aborrecido com as expetativas contraditórias que os meus camaradas têm da minha função.	1	2	3	4	5
44. Gostava de ter atividades mais desafiantes para mim.	1	2	3	4	5
45. Sinto-me desgastado na minha função.	1	2	3	4	5
46. Quando tomo iniciativa na resolução de problemas, não existe resposta dos camaradas que desempenham outras funções.	1	2	3	4	5
47. Sinto-me inadequado para o desempenho da minha actual função.	1	2	3	4	5
48. Existe conflito entre os meus valores e o que tenho de desempenhar na minha função.	1	2	3	4	5
49. Não estou seguro de quais são as prioridades na minha função.	1	2	3	4	5
50. Gostaria de ter mais recursos financeiros para a função que me foi atribuída.	1	2	3	4	5

Obrigado pela sua colaboração!

Anexos

Anexo A – Ser Militar da Guarda Nacional Republicana

Ambiente Institucional

Organização

A Guarda Nacional Republicana encontra-se organizada⁵⁶ e estruturada por forma a garantir o cumprimento dos seus objetivos e missão específica. Para este estudo centremo-nos ao nível dos Comandos Territoriais, mais concretamente na atividade diária do militar na GNR a nível dos Destacamentos Territoriais⁵⁷. Assim, a GNR é composta por Comandos Territoriais com responsabilidade, na área que lhe for atribuída, do cumprimento da missão geral da mesma, dependendo diretamente do Comandante-Geral, sendo estes comandados por Coronel ou Tenente-Coronel, coadjuvado por um 2º Comandante. Estes estão articulados em Comando, Serviços e Subunidades Operacionais. No que concerne às suas Subunidades Operacionais, estes têm a denominação de Destacamentos Territoriais (DTER) que por sua vez se articulam em Subdestacamentos e Postos.

Os DTER são comandados por Major ou Capitão sendo coadjuvados por um oficial Subalterno⁵⁸, e os Postos Comandados por um Sargento, constituindo a classe de Guardas o grosso do efetivo. Estes preenchem o efetivo territorial e cumprem as tarefas que lhes são atribuídas de forma a garantir o cumprimento da missão geral da GNR.

Definição

Por leitura da Lei Orgânica da GNR (LOGNR), na sua definição, “a Guarda Nacional Republicana é uma força de segurança de natureza militar, constituída por militares organizados num corpo especial de tropas e dotada de autonomia administrativa,

⁵⁶ Ver Anexo A.

⁵⁷ Ver Anexo B.

⁵⁸ Tenente ou Alferes.

com jurisdição em todo o território nacional e no mar territorial“. A GNR depende do membro do Governo responsável pela área da Administração Interna (MAI), sendo que esta força é colocada na dependência operacional do Chefe de Estado-Maior-General das Forças Armadas, através do seu Comandante-Geral nos casos e termos previstos nas Leis de Defesa Nacional.

De acordo com o Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana (EMGNR), o militar da GNR é aquele que “ingressou nesta força de segurança e se encontra vinculado com carácter de permanência estando obrigado a manter em todas as circunstâncias um bom comportamento cívico, proceder com justiça, lealdade e integridade de forma a suscitar a confiança e o respeito da população”. Como tal, ao militar da GNR é atribuído nos termos da LOGNR o estatuto de agente da força pública, autoridade e órgão de polícia criminal.

Quanto às classes existentes nesta força de segurança, estas agrupam-se em classe de Oficiais, classe de Sargentos e Classe de Guardas:

- Classe de Oficiais

Esta classe desempenha funções de comando, direção ou chefia e de Estado-Maior, e desenvolve atividades de natureza especializada e instrução próprias dos respetivos postos, na estrutura orgânica da GNR, ou em outros organismos nacionais ou internacionais

- Classe de Sargentos

De acordo com os respetivos quadros e postos, desempenha funções de comando e chefia, de natureza executiva, de carácter técnico, administrativo, logístico e de instrução.

- Classe de Guardas

Desempenho de funções de natureza executiva, podendo ainda, em conformidade com o respetivo posto, quadro, qualificações técnicas e capacidade pessoal, exceccionalmente, desempenhar funções de comando e chefia.

Habilitações

O desempenho da função Guarda exige determinadas habilitações, que é por si só exigência de ingresso na carreira de militar. Esta começa com a conclusão do ensino obrigatório (12º ano de escolaridade), após o qual se segue a candidatura ao Curso de Formação de Guardas. O número de vagas anuais varia anualmente, e determina o número de alunos que ingressam no Curso⁵⁹, através de provas de seleção que irão ser aplicadas aos candidatos. Aqui é promovido o desenvolvimento das competências consideradas necessárias e essenciais para um desempenho eficaz da função dentro dos quadros da Guarda Nacional Republicana.

Formação e Progressão (Inicial e Continua)

Aos militares da GNR, no seu ingresso, é fornecido treino e formação essenciais ao desempenho das funções e atribuições que lhe sejam cometidas. O militar recebe formação⁶⁰ de âmbito geral, cívica, científica, técnica e profissional na sua fase inicial de carreira e durante a mesma. A formação dada aos militares visa a sua valorização humana, profissional assim como a sua progressão na carreira.

De acordo com o EMG NR, os militares têm direito a ascender na sua carreira profissional através da capacidade e competência profissional que lhes vão sendo reconhecidas ao longo do serviço prestado.

Exercício da Função

A função requer o trabalho por turnos, em regime de rotatividade de horário. Desta forma, é fundamental uma boa capacidade de resistência à fadiga, ao cansaço e ao trabalho em regime noturno. Envolvendo algum esforço físico decorrente da necessidade de realizar

⁵⁹ A abertura do Curso de Guardas é publicada em Diário da Republica.

⁶⁰ Ver anexo C.

centenas de quilómetros em viatura, por vezes de forma continuada, é essencial uma boa tolerância ao desgaste físico; de salientar que este esforço realizado poderá incorrer em mazelas físicas, ou mesmo psicológicas, caso se tenha em conta a possibilidade de exaustão causada pelo *coping*⁶¹ ineficaz para com a fadiga e o cansaço e outras consequências possíveis, decorrentes do exercício da função.

⁶¹ Conjunto de estratégias cognitivas ou comportamentais a que um indivíduo recorre quando se encontra perante uma solicitação que tanto pode ser interna como externa, mas que é para ele considerada negativa.

Anexo B - Estrutura Orgânica da Guarda Nacional Republicana

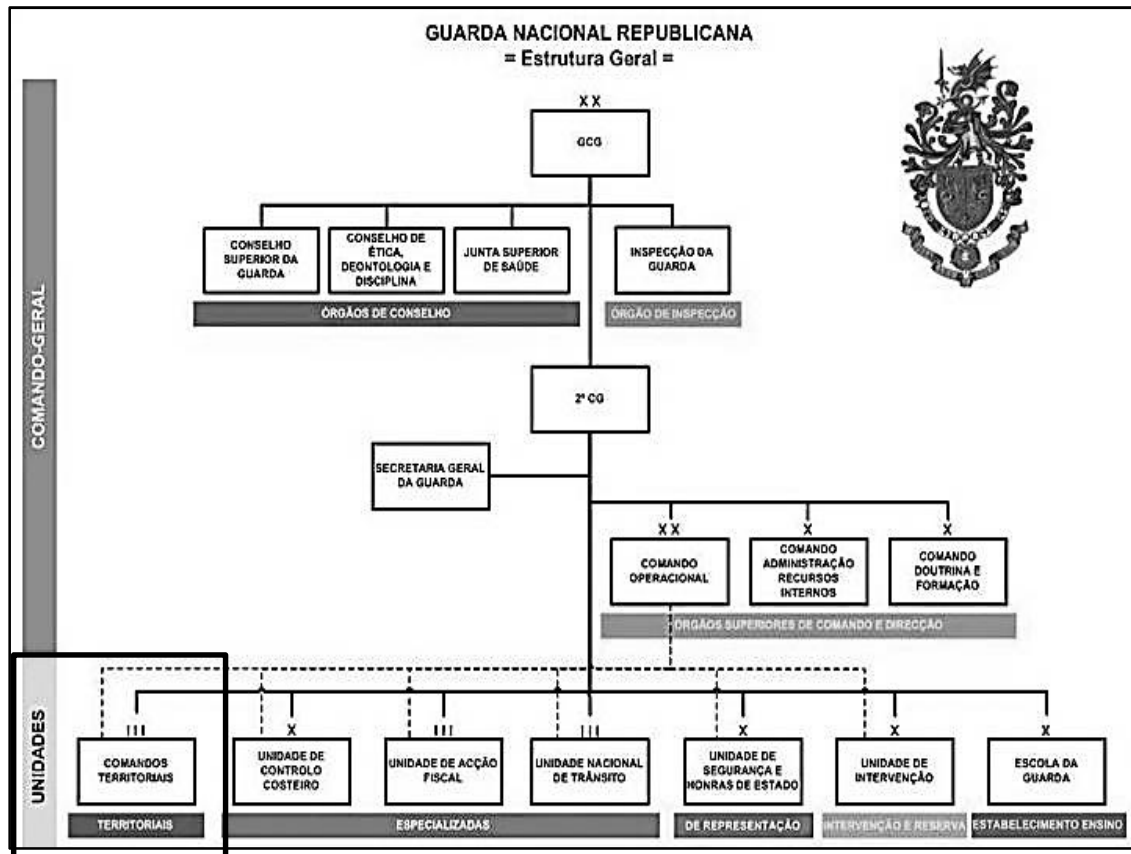


Figura n.º 29 Orgânica da GNR

Fonte: <http://www.operacional.pt/a-nova-organica-da-gnr/>

Anexo C - Estrutura Orgânica de um Destacamento Territorial

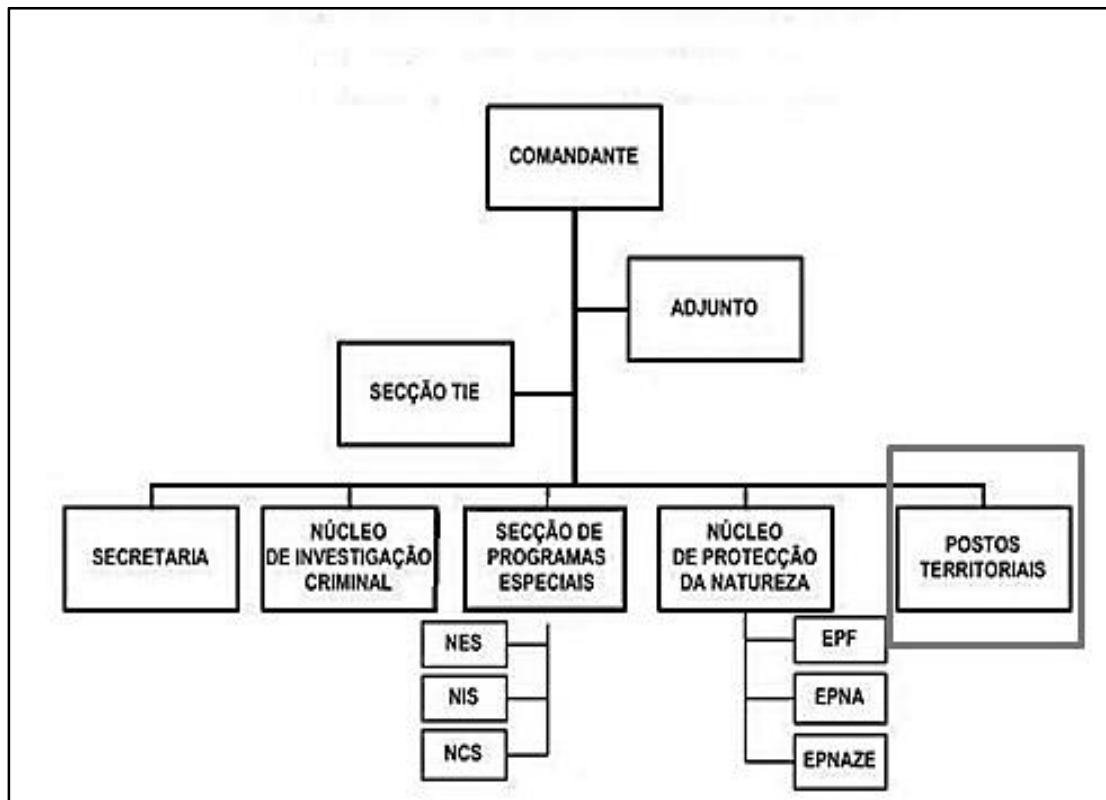


Figura n.º 30 Orgânica do Destacamento Territorial

Fonte: Anexo B do despacho GCG n.º 53/08 OG

Anexo D – Plano Curricular do CFG 2011/2012

BLOCO I - FORMAÇÃO GERAL MILITAR (BI-FGM)					
MÓDULO	COEF	UNIDADES CURRICULARES	COEF	TEMPOS LETIVOS	TOTAL
FORMAÇÃO GERAL MILITAR	1	Armamento	1	12	87
		Ordem Unida	1	19	
		Cidadania e Condição Militar	1	10	
		Topografia	1	16	
		Técnica Individual de Combate	1	14	
		Treino Físico Militar	1	16	
SOMA (1)				87	
INCORPORAÇÃO				14	63
EXERCÍCIOS DE CAMPO E AVALIAÇÃO				42	
ATIVIDADES COMPLEMENTARES				7	
SOMA (2)				63	
SUBTOTAL (1) = SOMA (1)+ SOMA (2)					150

BLOCO II - FORMAÇÃO ESCOLAR (BII-FE)					
MÓDULO	COEF	UNIDADES CURRICULARES	COEF	TEMPOS LETIVOS	TOTAL
JURÍDICO	2	Noções Gerais de Direito	1	15	105
		Direitos Fundamentais	1	15	
		Direito Penal	2	30	
		Direito Processual Penal	2	30	
		Direito Fiscal e Aduaneiro	1	15	
TÉCNICO-PROFISSIONAL	3	Legislação Policial	3	90	380
		Legislação e Segurança Rodoviária	2	60	
		Tática das Forças de Segurança	2	40	
		Investigação Criminal	1	30	
		Armamento e Tiro	2	60	
		Informações	1	15	
		Organização e Funcionamento da GNR	1	25	
		Módulos Interdisciplinares	2	60	
SÓCIO-COMPORTAMENTAL	2	Comunicação e Atendimento	1	20	55
		Interpretação e Redação	1	20	
		Ética e Deontologia Profissional	1	15	
GERAL	1	Comunicações e Sistemas de Informação	1	30	85
		Saúde e Socorrismo	-	10	
		Inglês	1	25	
		Informática	1	20	
APTIDÃO FÍSICA E ORDEM UNIDA	1	Educação Física e Desportos	1	45	85
		Luta e Defesa Pessoal	1	20	
		Ordem Unida	-	20	
ATIVIDADES COMPLEMENTARES		Curso de Adaptação de Condução Cat "A + B"		40	40
		Palestras/Conferências/Seminários			
		Visitas de Estudo			
		DDI			
SOMA (3)				750	
SUBTOTAL (2) = SOMA (3)					750
TOTAL = SUBTOTAL (1)+SUBTOTAL (2)					900

Figura n.º 31 Plano Curricular do CFG 2011-2012

Anexo E - Área de Responsabilidade do Destacamento Territorial da Guarda

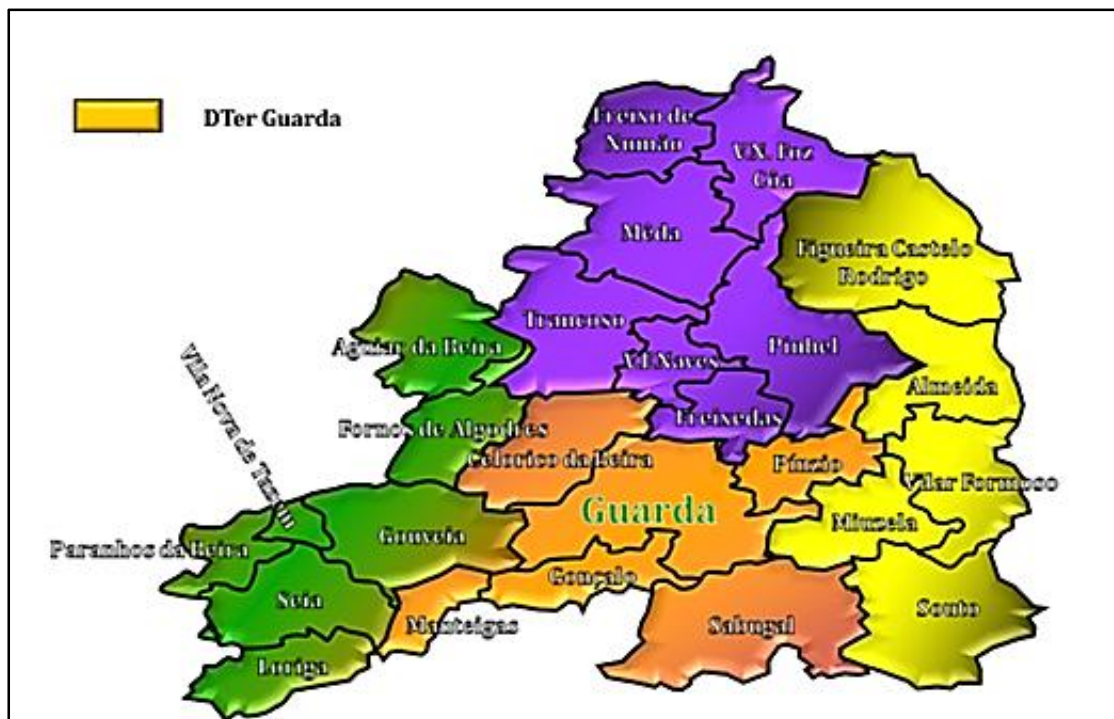


Figura n.º 32 Área de Responsabilidade do Destacamento Territorial da Guarda
Fonte: Comandante do DTer Guarda

Anexo F - Área de Responsabilidade do Destacamento Territorial de Almada



Figura n.º 33 Área de Responsabilidade do Destacamento Territorial de Almada

Fonte: Adaptado dos Censos 2011.